

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WIDO DARINAH KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

PERTIWI DWI HASTUTI

NIM : 1921100103

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WIDO DARINAH KLATEN**

Diajukan Oleh :

PERTIWI DWI HASTUTI

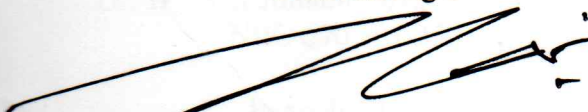
NIM : 1921100103

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 27 Juni 2023

Pembimbing I



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

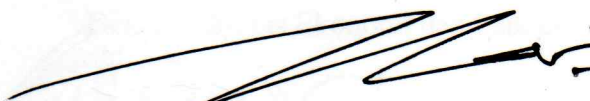
Pembimbing II



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. WIDO DARINAH KLATEN**

Diajukan oleh :

PERTIWI DWI HASTUTI

NIM : 1921100103

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal...4...Juli...2023

Ketua



Dr. H . Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris



Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Penguji Utama



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pertiwi Dwi Hastuti

NIM : 1921100103

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Kerja, Kedisiplinan
KerjaDan Pengawasan Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Di PT. Wido Darinah Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Pertiwi Dwi Hastuti

MOTTO

Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan

"Selama Ada Niat dan Keyakinan Semua Akan Jadi Mungkin.."

Allah is making you wait, then be prepared to receive more than what you asked for. (Jika Allah membuatmu menunggu, percayalah dan bersiaplah untuk menerima lebih dari apa yang kamu minta).

Menegur jangan sampai menghina. Mendidik jangan sampai memaki. Meminta jangan sampai memaksa. Memberi jangan sampai mengungkit.

"Umur tidak menjadikan kita malas/mudah menyerah dalam belajar, menuntut ilmu itu sangat penting dan juga dimbangi praktek yang tepat menjadikan kita layak dan bermanfaat bagi banyak orang!"

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu dan Bapak Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia dan bangga .
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk anak-anakku
 1. Yuni Andriyani
 2. Liya Veranda
 3. Sari Listiyani
 4. Setya Bahendra Indiyanto
 5. Dian Praccessia Emmaculata
 6. Arya Nur Firmansyah
3. Buat kakak-kakakku
 1. Titik Setya Ningrum
 2. Dwi Wuryanti
 3. Emminingsih & seluruh keluarga besar Purwo Dalono
4. Sahabat-sahabatku yang jauh maupun yang dekat, terutama untuk Tuan Dharmesh V Lathia yang di Jakarta.
5. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
6. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Wido Darinah Klaten”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen dan sekaligus pembimbing pertama yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul	7
1.4 Pembatasan Masalah	8
1.5 Rumusan Masalah	8
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	9
1.8 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kompensasi.....	17
2.3 Disiplin Kerja.....	23

	2.4 Pengawasan	25
	2.5 Produktivitas Kerja	29
	2.6 Penelitian Terdahulu	35
	2.7 Rerangka Pemikiran	37
	2.8 Hipotesis	37
BAB III	METODE PENELITIAN	39
	3.1 Sumber Data	39
	3.2 Metode Pengumpulan Data	40
	3.3 Variabel Penelitian	41
	3.4 Populasi dan Sampel	41
	3.5 Skala Pengukuran Variabel	42
	3.6 Uji Instrumen Penelitian	43
	3.7 Teknik Analisis Data	45
	3.8 Sejarah Berdirinya PT. Wido Darinah	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	52
	4.1 Deskripsi Data Responden.....	52
	4.2 Uji Instrumen Penelitian.....	57
	4.3. Analisis Data.....	60
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	68
	5.1. Simpulan.....	68
	5.2. Saran-saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden dberdasarkan jenis kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	58
Tabel. 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.9 Hasil Uji T	64
Tabel 4.10 Hasil Uji F	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1 Daerah penerimaan dan penolakan HO	47
Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada T.....	47
Gambar 3.3 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada F.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kedisiplinan Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Pengawasan (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **PERTIWI DWI HASTUTI** NIM : **1921100103** Skripsi dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. WIDO DARINAH KLATEN** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten 2) untuk menguji kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten, 3) untuk menguji pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten, 4) untuk menguji kompensasi, kedisiplinan kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 seluruh karyawan PT. Wido Darinah Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kompensasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan pengawasan (X_3) serta variabel terikat (Y) : produktivitas kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karena t hitung pengawasan = 5,832 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,021. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja terbukti. Sedangkan kompensasi kerja dan kedisiplinan kerja tidak terbukti karena t hitung = 0,393 dan -0,258 lebih kecil dari t tabel 2,021.

Kata kunci: *kompensasi kerja, kedisiplinan kerja, pengawasan dan produktivitas kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Seperti diketahui dalam organisasi terdapat dalam salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperang untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan praktek, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi emperen, perusahaan

itu sendiri antara lain peningkatan produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagian faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan karyawan di perlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan

tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, selain itu diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

PT. Wido Darinah dipimpin oleh bapak Sardiman Budianto. PT. Wido Darinah ini adalah operator bus pariwisata yang awalnya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan pasir di Klaten. Dari usaha pertambangan pasir yang ternama di area Klaten dan sekitarnya, perusahaan ini mulai melirik untuk usaha transportasi khususnya bus. Seiring berjalannya waktu operator kencar mempromosikan jasa swa bus melalui sosial media, awal mula PT. Wido Darinah hanya memiliki 2 unit bus dengan model Jetbus SHD dan setrta garapam Adiputro Malang, dan semua hasil kerja kerasnya menghasilkan buahnya. Semua itu tidak luput dari disiplin kerja dan produktivitas kerja dari karyawan.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:242) mengatakan bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang

sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga dalam pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Pimpinan memberikan peringatan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan, pengawasan dilakukan setiap hari sehingga karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh, standar produksi juga ditetapkan agar karyawan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi adalah yang berupa uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan

perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Jika kompensasi yang diberikan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. WIDO DARINAH KLATEN”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1.2.1 Alasan subyektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh pengetahuan tentang program kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja tersebut apakah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Wido Darinah Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh kompensasi, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten karena kompensasi

memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan, sehingga para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien dan Pengawasan Kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1.2.2 Alasan obyektif

- a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi.
- b. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi.

1.3 Penegasan Judul

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang ,
Hani Handoko (2011:245).
- 2 Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825),
- 3 Pengawasan adalah sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Stephen P. Robbins and Marry Coulter (1999) Dalam Usman Effendi (2014)
- 4 Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran- keluaran suatu sistem yang produktif, Hani Handoko (2000:210).

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karena luasnya masalah yang terkait dengan pemberian kompensasi karyawan maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada kesenjangan dari sisi diterimanya kompensasi yang berbeda sehingga mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Wido Darinah Klaten.
2. Disiplin dibatasi pada aturan-aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan. salah satunya yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang
3. Pengawasan disini dibatasi bagaimana kegiatan-kegiatan itu dapat terselesaikan sesuai dengan rencana dan penyimpangan dapat terkoreksi.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten ?.
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten ?.

3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten?.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten?.

1.6 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten.
2. Untuk menguji kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten.
3. Untuk menguji pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten.
4. Untuk menguji kompensasi, kedisiplinan kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penulisan Skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan Kompensasi kerja, kedisiplinan kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

a. Bagi Perusahaan

Mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan

b. Bagi Peneliti

1. Sebagai media pembelajaran diri penulis untuk meningkatkan kreativitas dalam menerapkan teori-teori perkuliahan yang telah diterima selama ini.

2. Sebagai bekal dalam mempersiapkan diri sebelum terjun di dunia kerja sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan diri guna meningkatkan kinerja penulis

3. Menambah wawasan penulis dalam berinovasi untuk mendukung tugas akhir ini.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan dapat memberikan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa.

1.8 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, kompensasi kerja, kedisiplinan kerja, pengawasan, dan produktivitas kerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kompensasi kerja, kedisiplinan kerja, dan pengawasan, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,133 + 0,018X_1 - 0,044 X_2 + 1,991X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 0,133

Nilai konstanta 0,133 berarti apabila tanpa ada variabel X_1 (kompensasi kerja), X_2 (kedisiplinan kerja) dan X_3 (pengawasan) masih ada produktivitas kerja sebesar 0,133 satuan produktivitas kerja.

- b. Kompensasi kerja (b1) = 0,018

Berarti variabel kompensasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,018 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,018 satu satuan. Sebaliknya jika kompensasi kerja diturunkan 1 satuan maka produktivitas kerja

akan berkurang sebesar -0,091 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Kedisiplinan kerja (b2)= -0,044

Berarti variabel kedisiplinan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -0,044 satuan atau berpengaruh negatif yang artinya jika kedisiplinan kerja ditingkatkan satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun sebesar -0,044 satuan. Sebaliknya jika kedisiplinan kerja diturunkan 1 satuan maka produktivitas kerja akan berkurang sebesar -0,044 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Pengawasan (b3)= 1,009

Berarti variabel pengawasan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 1,009 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika pengawasan ditingkatkan satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,009 satuan. Sebaliknya jika pengawasan kerja diturunkan 1 satuan maka produktivitas kerja akan berkurang sebesar 1,009 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja, dan pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wido Darinah Klaten, dengan variabel pengawasan yang lebih dominan. Sedangkan kedisiplinan kerja berpengaruh negatif.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 0,393$, $X_2 = -0,258$ dan $X_3 = 5,832$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $0,393 < t$ tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk X_2 , t hitung sebesar $-0,258 < t$ tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk X_3 t hitung sebesar $5,832 > t$ tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.
3. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar 155,471 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung $155,471 >$ dari F tabel 6,26 sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kompensasi kerja, kedisiplinan kerja dan pengawasan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kompensasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) terhadap perubahan variabel terikat produktivitas kerja (Y), dan besarnya pengaruh

variabel terikat dalam penelitian ini adalah 92,20%. Sedangkan sisanya yaitu 7,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pengawasan terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja, sehingga diharapkan PT. Wido Darinah Klaten dapat mempertahankan dan jika perlu lebih meningkatkan pengawasan yang sudah cukup baik ini. Hal ini pengawasan ini PT. Darinah sudah berjalan dengan baik.
2. PT. Wido Darinah Klaten harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi bagi karyawannya. Pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kkerja karyawan di PT. Wido Darinah Klaten hendaknya lebih memperhatikan pemberian bonus agar pegawai tersebut merasa pemberian bonus, insentif dan kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.

3. PT. Wido Darinah Klaten sebaiknya memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalahan yang di lakukan oleh karyawan bisa berkurang. Sehingga PT. Wido Darinah Klaten dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.
4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kompensasi kerja, kedisiplinan kerja, dan pengawasan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 1996.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Arikunto (2011) *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Alex Soemadji Nitisemito (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ayu Puspitawati Hafid (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Ariyani Muslimah (2014) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Dan Liris Indonesia Skripsi* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Handoko, Hani . (2013) *.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Study Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Mulyadi. 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Nitisemito Alex. S, 2012, *Manajemen Personalia : Manajemen SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teor Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya* Rajawali Press
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2006), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinaga (2009) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sinaga Depertemen Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Marga SNVT Skripsi Universitas Lampung*.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan donni juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM untuk perusahaan,*