

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun swasta pasti memiliki tujuan yang dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut akan memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Adanya faktor non sumber daya manusia yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya.¹

Salah satu tujuan perusahaan yaitu meningkatkan profitabilitas. Profitabilitas itu sendiri menggambarkan kemampuan keuntungan yang dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Untuk menapai tujuan tersebut dapat ditempuh dengan berbagai cara dan kebijakan yang dibuat oleh para manajemen. Manajemen tersebut membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan serta agar terhindar dari kerugian dan ketidakstabilan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak terlepas dari kegiatan perusahaan yang

¹ Yazid Ardiansyah, Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang), *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2015, hal. 29

keberhasilannya diukur dari tingkat produktivitas karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional didalamnya.²

Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besarnya aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena sumber daya manusia yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan unsur sumber daya manusia didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung peralatan yang modern dan sarana prasarana yang lengkap, namun juga bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung³

Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin pesatnya dunia usaha memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap dan mampu bekerja secara profesional sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia

² Hery, *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Penelitian Terkini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017), hal. 2

³ Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 3

yang berkualitas diperlukan dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, akan menjadikan penghalang berkembang dan bertahannya perusahaan. Kemampun karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang tinggi dalam hal peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang.⁴

Hasil naik turunnya produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif menjadi sangat penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Salah satu bentuk upaya peningkatan dan pengembangan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya pengawasan, kedisiplinan yang diterapkan dalam dunia kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi dari

⁴ *Ibid.*, hal. 6

perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas kerjanya.⁵

Hasil kinerja karyawan yang baik akan berdampak pula terhadap tingginya kinerja organisasi. Prestasi kerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan, disiplin yang ditegakkan, serta pemberian kompensasi terhadap karyawan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila diawali dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut.⁶

Prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam institusi pendidikan negeri maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi

⁵ Ardansyah dan Wasilawati, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal Manajemen*, Vol. 16, No. 2, 2014, hal. 153

⁶ *Ibid.*, hal. 157

suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan.⁷

Pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan melakukan pengawasan, sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.⁸

Selain faktor pengawasan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kedisiplinan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja maka potensi yang

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 84

⁸ Nashrudin Setiawan dan Husni Muharram Ritonga, Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, Desember 2017, hal. 79

dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Karyawan juga dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum salah satunya dikarenakan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut.⁹

Pada disiplin kerja yang tinggi, juga akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi, yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga pengawasan dan disiplin kerja akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.¹⁰

⁹ *Ibid.*, hal. 82

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 90

Kompensasi juga sering dijadikan perusahaan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Kompensasi sebagai motivasi dan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan yang meningkat, produktivitas karyawan yang meningkat, dan tingkat penghasilan karyawan yang meningkat.¹¹

CV Gangsar Tulungagung sendiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi dan distribusi makanan ringan yang berdiri sejak tahun 1981 yang berlokasi di Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur dengan meluncurkan merk kacang shanghai “Gangsar”. Pendistribusian produknya sudah mencapai pada beberapa wilayah jawa, luar jawa sampai luar negeri. CV Gangsar Tulungagung memproduksi beberapa snack berbahan dasar kacang dengan berbagai macam jenis produk. Jenis produk CV Gangsar Tulungagung diantaranya: Kacang Atom Kancil; Kacang Telur Gangsar; Kacang Telur Ala Bangkok Gangsar; Kacang Atom Indomaret; Kacang Atom

¹¹ *Ibid.*, hal. 96

Bright; Kacang Telur Bright; Kacang Panggang Ala Bangkok Bright; Kacang Atom Gangsar. Selain memproduksi kacang, CV Gangsar Tulungagung juga memproduksi Bipang yang merupakan makanan ringan berbahan dasar beras dan gula. Pada CV Gangsar Tulungagung, faktor pengawasan; disiplin kerja; dan kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

CV Gangsar Tulungagung juga sangat memperhatikan pengawasan dalam kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pengawasan diterapkan pada karyawan tenaga kerja langsung maupun tenaga kerja tidak langsung. Dengan adanya pengawasan, diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktivitas dapat berjalan dengan baik. CV Gangsar Tulungagung melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung dengan adanya bantuan dari alat sebagai contoh seperti pemasangan CCTV yang dipasangkan pada beberapa titik. Selain dengan bantuan alat, pengawasan juga dilakukann secara langsung dengan adanya mandor sebagai pengawas pada setiap divisi produksi. CV Gangsar Tulungagung mampu memproduksi sejumlah kurang lebih 17 ton perharinya dan berikut ini adalah data produksi perusahaan selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi CV Gangsar

Tahun	Jumlah Produksi
2018	5.049 ton
2019	5.219 ton
2020	5.372 ton

Sumber: Laporan CV Gangsar Tahun 2020

Selain itu semua karyawannya dituntut untuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik. Karena disiplin adalah kunci kekuatan. Setiap orang dituntut untuk disiplin dalam segala hal disiplin dalam kehidupan sehari hari dalam dunia kerja ataupun diluar dunia kerja. Karyawan dituntut untuk disiplin dalam peraturan sesuai dengan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Jika karyawan melanggar tata tertib perusahaan akan dikenakan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.¹²

Dari tahun ketahun CV Gangsar Tulungagung tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi perusahaan. Selain upah dan gaji, kompensasi yang diberikan pada karyawan berupa tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan hari raya. Tunjangan ini diberikan berupa uang tunai ataupun sembako yang diberikan langsung kepada karyawan. Selain itu, jaminan yang diberikan berupa JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) apabila terjadi kecelakaan kerja selama bekerja diperusahaan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga diberikan langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai serta penggantian biaya pengobatan sebesar 100%. Perkembangan jumlah karyawan pada CV Gangsar Tulungagung selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

¹² Abdullah gymnastiar, *5 Disiplin: Kunci Kekutan dan Kemenangan*, (Bandung: Emqies Publishing, 2014), hal. 9

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan CV Gangsar

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	261 orang
2019	283 orang
2020	297 orang

Sumber: Laporan CV Gangsar

Dalam beberapa tahun terakhir CV Gangsar Tulungagung meningkatkan sumber daya manusianya seperti memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi seperti berupa bonus umroh. Kompensasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan, dengan syarat memaksimalkan kinerjanya dan meminimalisir pelanggaran. Jumlah karyawan CV Gangsar Tulungagung tahun 2020 sebanyak 297 orang sebagai tenaga kerja langsung dan tidak langsung yang terbagi di beberapa bagian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kerja Langsung CV Gangsar

Jumlah Tenaga Kerja Langsung		
No.	Bagian	Jumlah
1	Pengemasan	24
2	Bipang	8
3	Mandor	9
4	Umum	7
5	Dapur	1
6	Tepung	8
7	Pelapisan	36
8	Kacang	23
9	Kacang Bangkok	6
10	Kanji	24
11	Penggorengan	25
12	Kayu	11
13	Sawah	10
Jumlah		192

Sumber : Laporan CV Gangsar tahun 2020

Tabel 1.4
Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung CV Gangsar

Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung		
No.	Bagian	Jumlah
1	Kantor	
	a. Direktur	1
	b. Wakil Direktur	1
	c. Sekretaris	2
	d. Kasir	4
	e. Akuntansi	2
	f. Gudang	4
	g. SDM	3
	h. <i>General Manager</i>	1
	i. Penjualan	3
	j. <i>Marketing</i>	5
	k. Produksi	5
2	Satpam	10
3	Bengkel	14
4	<i>Helper/TO</i>	18
5	Umum, Forklit, Produksi	5
6	Supir dan Sales	27
	Jumlah	105

Sumber : Laporan CV Gangsar tahun 2020

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang di atas. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di CV Gangsar Tulungagung dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan CV Gangsar Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

1. Sebagian besar pengawas dalam suatu organisasi sering lalai dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga produktivitas sering mengalami ketidakstabilan.

2. Banyak karyawan yang masih kurang memperhatikan waktu kerja sehingga terbiasa jika datang tidak tepat waktu.
3. Terdapat banyak anggapan bahwa kinerja selalu diukur dengan uang.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar?
4. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian diatas, hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan, antara lain:

1. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang pemikiran secara teoritik maupun konseptual dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dibidang bisnis, terkait dengan pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, semakin memperluas wawasan yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran atas penerapan teori pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi di lapangan.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

- c. Bagi Eksternal Perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran, pengetahuan dan wawasan serta bahan untuk dijadikan referensi bacaan untuk peneliti selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

X₁ : Pengawasan

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Kompensasi

Y : Produktivitas Kinerja Karyawan

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan haynya pada produktivitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh pengawasa, disiplin kerja dan kompensasi.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari para responden yaitu karyawan CV Gangsar kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dikerjakan, dengan menilai atau mengoreksi pekerjaan tersebut.¹³

¹³ Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Depublish, 2015), hal. 164

- b. Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam sebuah pekerjaan yang telah berlaku.¹⁴
- c. Kompensasi merupakan semua bentuk pemberian hadiah atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka.¹⁵
- d. Produktivitas Kerja merupakan hasil yang diperoleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses pekerjaan.¹⁶

2. Definisi Operasional

Dari definisi konseptual telah dijelaskan, maka definisi operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasa, disiplin kerja serta kompensasi.

H. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal, terdiri dari halaman sampul luar, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, abstrak.
2. Bagian Utama (Inti), terdiri dari enam bab dan masing-masing bab memiliki penjabaran masing-masing, yaitu:

¹⁴ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2019), hal. 102

¹⁵ Dewi Pratiwi Indiasari, Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 20, No. 1, 2018, hal. 124

¹⁶ Tri Pitara Mahanggoro, *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergitas Kecerdasan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 6

Bab I Pendahuluan, Bab ini menjabarkan: (a) latar belakang, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian, (e) ruang lingkup dan keterbatasan masalah, (f) penegasan istilah, (g) serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, Bab ini terdiri dari: (1) landasan teoritis (Kinerja, Produktivitas Kerja, Pengawasan, Disiplin kerja, Kompensasi), (2) penelitian terdahulu, (3) kerangka konseptual, (4) Hipotesis Penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian, Pada bab ini akan membahas: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) data dan sumber data, (c) teknik pengumpulan data, (d) teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, Dalam bab ini berisi

- (a) Gambaran Umum
- (b) Deskripsi Data
- (c) Deskripsi Variabel Penelitian

Bab V Pembahasan, Bab ini berisi :

- (a) Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.
- (b) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.
- (c) Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

(d) Pengaruh secara simultan antara pengawasan, disiplin kerja dan kompenasi terhadap produktivitas konerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

Bab VI Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) saran.

Bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.