

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* dalam Bahasa Inggris diterjemahkan sebagai: untuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.¹

Menurut Armstrong dan Baron, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi dalam ekonomi. Desler menyatakan pendapatnya bahwa, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan yang diharapkan karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang disusun sebagai acuan untuk melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan terhadap karyawan lainnya.²

¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi”*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 212

² Agustinus Setyawan, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun), *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018, hal. 67

Sukmalana memberikan pengertian kinerja sebagai suatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan serta pengalaman. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sebagaimana lagi mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur kendala, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain sebagainya.³

Rumler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja diantaranya adalah:

- a. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil *outcome* pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk pelayanan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini

³ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan...*, hal. 213

dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.⁴

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi.⁵

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable individu, variable psikologis, variable organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan ketrampilan fisik maupun mental; seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.⁶

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson yaitu:⁷

⁴ *Ibid.*, hal. 216

⁵ Hery, *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Penelitian Terkini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017), hal. 2

⁶ Donno Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kekaryawan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), hal. 50

⁷ *Ibid.*, hal. 53

- a. Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadin. Tingkat keterampilan yang merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian seorang karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik pula.
- b. Usaha yang dikeluarkan, usaha yang dikeluarkan karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Lingkungan organisasional, dalam lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau

perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).⁸

Sedangkan produktivitas kerja merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas itu sendiri merupakan ukuran efisiensi produk yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*input* dan *output*), masukan sering dibatasi dengan masalah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya perbandingan *output input* nya saja tetapi sikap dan tingkah laku tenaga kerja juga dapat diukur.⁹

Produktifitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.¹⁰

Perbedaan dari produktivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektifitas dari sumber yang digunakan selama produksi dalam perusahaan dengan

⁸ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Prtnership dan Kolektivitas*, (Jakarta: Tugu Publisher, 2007), hal. 80

⁹ Tri Pitara Mahanggroro, *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergitas Kecerdasan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 6

¹⁰ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Prtnership dan...*, hal. 80

membandingkan jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan sumber yang dipergunakan (*input*). Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai dengan apa yang direncanakan.¹¹

Dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk dapat digunakan nilainya. Ketiga unsur tersebut yaitu:

a. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Kondisi semangat kerja tetap dijaga dan dikembangkan maka peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai, semangat kerja karyawan tersebut dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Cara kerja atau metode kerja

Dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat melalui kesediaan para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Cara kerja yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, baik produktivitas dalam produksi maupun produktivitas kerja.

¹¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan...*, hal. 257

c. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja tersebut dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan yang menandakan karyawan tersebut produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹²

2. Faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:¹³

a. Bersumber dari pekerjaan

Pada pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Maka dari itu gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan *Time and Motion Study*, yaitu sebuah pembelajaran sistematis dari sistem kerja dengan tujuan mengembangkan sistem dan metode yang lebih baik, menstandarkan sistem, menentukan standar waktu dan melatih operator. Dengan kedua studi tersebut dapat tercipta gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

¹² Donno Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kekaryawan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), hal. 55

¹³ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2019), hal. 250

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat dari para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka pimpinan harus memperhatikan gaji yang memadai dan memperhatikan kinerja karyawan. Selain dari kedua sumber tersebut terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:¹⁴

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan yang lebih baik.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Pimpinan perusahaan harus menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya agar dapat bekerja dengan lebih

¹⁴ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kecepatan...* , hal. 260

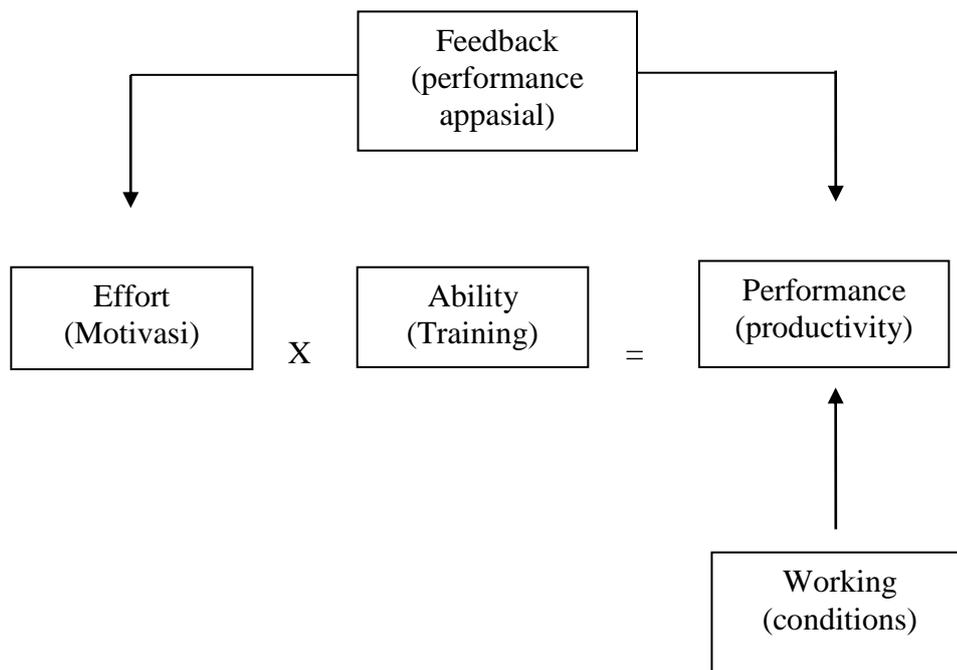
semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan sebagai karyawan.

5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawan dalam berpikir positif dan memiliki semangat untuk bekerja.

Proses keterkaitanyang dapat menghasilkan produktivitas dijelaskan dalam gambar berikut:¹⁵

Gambar 2.1
Alur produktivitas



¹⁵ *Ibid.*, hal. 265

Adapun indikator dari produktivitas kerja karyawan adalah:

- a. Kemampuan karyawan
- b. Kualitas kerja
- c. Kapasitas mesin
- d. Sarana pendukung

Untuk mendukung peningkatan kemampuan karyawan tersebut, maka diperlukan adanya sarana pendukung berupa fasilitas. Fasilitas tersebut dapat berupa jaminan kesehatan, kompensasi serta jenjang karir.¹⁶

C. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan memiliki arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan untuk hasil pengawasan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Manullang, pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, serta menilai dan mengoreksi dengan maksud pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang

¹⁶ Silfa Rino, Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis, *Jom Fekon*, Vol . 2, No. 2, 2015, hal. 6

diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan rencana-rencana yang telah ada.¹⁷

2. Prinsip Pengawasan

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka perlu adanya sistem pengawasan yang harus dipenuhi yaitu:¹⁸

- a. Pengawasan harus bersifat *fact finding*, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas yang dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan dari rencana semula.
- c. Pengawasan diarahkan pada masa sekarang.
- d. Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menemukan siapa yang salah dan juga menemukan apa yang tidak benar.

¹⁷ Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Depublish, 2015), hal. 164

¹⁸ Hery, *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Penelitian Terkini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017), hal. 6

- g. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan.

3. Manfaat Pengawasan

Manfaat penting dari pengawasan antara lain:¹⁹

- a. Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana organisasi berada.
- b. Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya perasonalisasi rencana dengan efisien dan efektif.
- c. Pemahaman tentang berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional.
- d. Langkah-langkah apa yang segera dapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan.
- e. Tindakan preventif apa yang segera dapat dilakukan agar defiasi dari stansar tidak terus lanjut.

4. Indikator Pengawasan

Pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut:²⁰

- a. Penetapan standar

Standar mengandung arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 261

²⁰ Yuli Astuti, Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi pada PT Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan), *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 3, No. 2, 2016, hal. 5

b. Memantau

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara dengan memantau kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah memantau kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus.

d. Membandingkan

Pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan tahap kritis dari proses pengawasan adalah pelaksanaan nyata. Membandingkan dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).

e. Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut mangkunegara, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar suatu aturan yang telah ditetapkan.²¹

Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi diperlihatkan agar semua karyawan yang berada dalam organisasi bersedia dengan suka rela mematuhi segala peraturan dan tata tertib tanpa paksaan. Setiap para karyawan dalam berorganisasi dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku

²¹ 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

dalam organisasi tersebut, maka hal ini akan menjadi modal utama yang penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.²²

Disiplin juga akan tercipta apabila karyawan dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat diukur. Kedisiplinan seorang di dalam bekerja tercermin dari aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan/kepatuhan, dan tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²³

2. Syarat Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:²⁴

- a. Para karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
- b. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja

²² Elvi Lastriani, Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, September 2014, ISSN: 1829-9822, hal. 356

²³ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja...*, hal.106

²⁴ Ardansyah dan Wasilawati, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 16, No. 2, 2017, hal. 54

akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin kerja dapat dilihat sebagai kesatuan yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi.²⁵

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Sementara itu, tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang dilakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan yang dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.²⁶

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 88

²⁶ *Ibid.*, hal. 92

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Menurut Bejo Siswanto disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁷

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Sedangkan tujuan khusus disiplin kerja antara lain:²⁸

- a. Untuk para karyawan agar selalu menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang

²⁷ Thamrin Noor, Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bandar Udara H. Asan di Sampit, *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1)*, 2016, hal. 64

²⁸ *Ibid.*, hal. 69

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dan dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang. Disiplin kerja dilakukan secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.²⁹

4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:³⁰

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 77

³⁰ Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol. 2, No. 2, 2016, hal. 145

a. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan lalai dalam prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

E. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler, kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.³¹

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.³²

Kompensasi dapat membantu suatu organisasi untuk mempertahankan karyawannya dengan baik jika dikelola dengan maksimal. Karena kompensasi merupakan semua yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima

³¹ Dewi Pratiwi Indiasari, Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 20, No. 1, 2018, hal. 124

³² Saldili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2005), hal. 18

oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.³³

Sedangkan menurut Simamora, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Apabila dikaitkan antara kinerja dengan kompensasi, sudah selayaknya karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi memperoleh kompensasi yang lebih besar. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja sangat kuat pengaruhnya pada perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan sebagai peningkatan kinerja karyawan. Secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen pada periode tetap. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.³⁴

³³ T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal. 118

³⁴ Danny Hendra Irawan, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No. 1, 2014, hal. 3

Menurut Donni Juni Priansa, pemberian kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam rekrutmen pegawai, motivasi, kinerja, produktivitas, serta tingkat perputaran karyawan pada perusahaan. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien sehingga perusahaan cenderung menekan kompensasi seminimal mungkin. Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya.³⁵

Menurut Donni Juni Priansa dalam bukunya *Manajemen Kinerja Kepegawaian* waktu pembayaran kompensasi harus tepat waktu dan jangan sampai ada penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi, ketenangan dan konsentrasi kerja karyawan juga menjadi lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat waktu, maka disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan akan menurun, bahkan turnover pegawai akan semakin tinggi.³⁶

³⁵ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan...*, hal. 296

³⁶ *Ibid.*, hal. 306

2. Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator kompensasi yaitu:³⁷

- a. Kesesuaian gaji dengan banyaknya jam kerja
- b. Kesesuaian antara gaji dan pekerjaan
- c. Kesesuaian antara tunjangan dan tanggung jawab

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora diantaranya sebagai berikut ³⁸:

- a. Gaji dan upah yang sesuai dengan pekerjaan.

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, mingguan ataupun harian sesuai dengan kerjanya.

- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

³⁷ Julita Fransiska Tambunan, Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol. 4, No. 1, 2017, hal. 197

³⁸ Paulus Leonu, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, e-ISSN 2580-9695, 2017, hal. 44

d. Fasilitas yang memadai

Program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Fasilitas sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

3. Jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.³⁹

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dinyatakan dengan wujud kepada karyawan. Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung.

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran untuk pekerja yang selesai melakukan suatu pekerjaannya dengan diberikan tanpa waktu lama atau waktu yang telah ditentukan. Kompensasi langsung terdiri dari:

- a) Bayaran pokok (*base pay*) yaitu gaji dan upah
- b) Bayaran prestasi (*merit pay*)
- c) Bayaran intensif (*incentive pay*) seperti bonus, komis, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 223

d) Bayaran tertangguh (*deffered pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pemberan saham.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian dari sebagian keuntungan yang diperoleh organisasi atau perusahaan untuk para pekerja diluar upah tetap, biasanya berupa uang atau barang dalam hari-hari tertentu. Misal:

a) Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan dana pensiun

b) Bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil

c) Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor.

b. Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial merupakan kompensasi yang dinyatakan dengan wujud kepuasan seseorang dari pekerjaan. Kompensasi ini dibagi lagi menjadi kompensasi mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja.

1) Pekerjaan

Dalam kompensasi pekerjaan ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi, misalnya berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

2) Lingkungan kerja

Kompensasi non-finansial yang berupa lingkungan kerja dapat berupa supervisor yang kompetensi, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi. Menurut Simamora jenis kompensasi yaitu:⁴⁰

- a. Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau karyawan, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
- b. Upah (*wages*), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
- d. Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non-finansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung

⁴⁰ Zuchri Abdussamad, Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo, *Jurnal Manajemen*, No. 03, Vol. 18, 2014, hal. 458

perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

- e. Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil	Perbedaan
1	Ani Fauziyah, 2015	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus ⁴¹	Analisis regresi ganda	Variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan	Jumlah dan variabel penelitian, obyek penelitian, metode penelitian
2	Mariatin Nafi'ah, 2015	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif	Ex Post Facto	Hasil penelitian menunjukkan	Jumlah, dan variabel penelitian,

⁴¹ Ani Fauziyah, Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus, *Skripsi*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2005)

		terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen ⁴²		bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.	obyek penelitian, metode penelitian.
3	Bani Nur Alamsyah, 2016	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas di PT Alihdaya Indonesia	Kausalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kinerja karyawan.	Jumlah dan variabel penelitian, obyek penelitian, metode penelitian
4	Ika Fitriani. Amin Pujiati. Sakitri, 2019	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja. Education	Skala Likert	Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik	Jumlah dan variabel penelitian, obyek penelitian, metode penelitian.

⁴² Mariatin Nafi'ah, Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten Sragen, *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

		Analysis Journal ⁴³		terhadap produktivitas kerja pada PT Wasabhi Inti Sukses	
5	Ismail Usman, 2016	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya di Bontang. eJournal Administrasi Bisnis ⁴⁴	Uji Reabilitas	Dari hasil analisis uji t dan uji f menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun dalam hal ini korelasi antara variabel disiplin kerja masih sangat lemah terhadap produktivitas kerja di PT Allo Jaya Bontang	Jumlah dan variabel penelitian, obyek penelitian, metode penelitian
6	Ruri Anjayani, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Adi Jaya Konveksi di	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara	Jumlah dan variabel penelitian, obyek penelitian, metode penelitian.

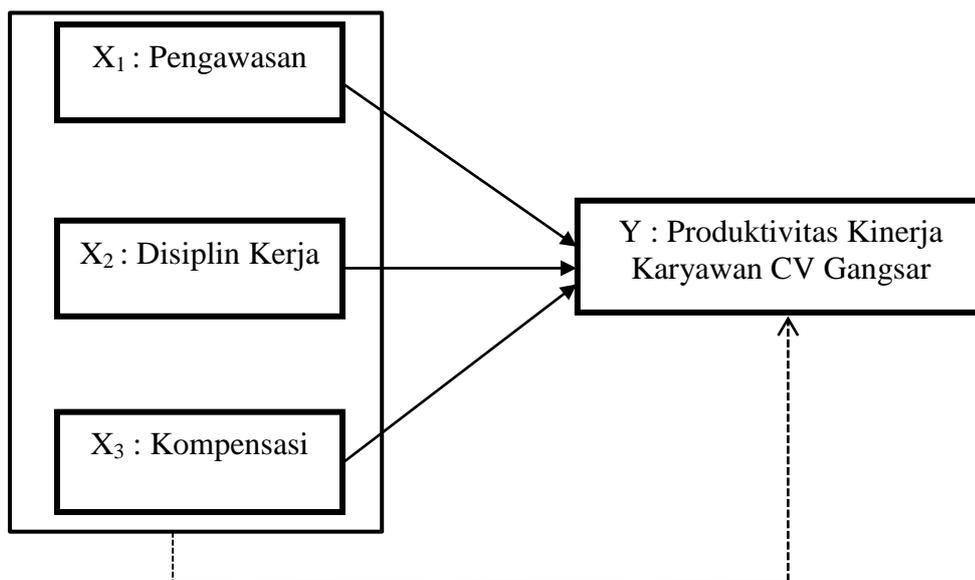
⁴³ Ika Fitriani, Amin Pujiati dan Wijang Sakitri, Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja, *Education Analysis Journal*, Vol. 8, No. 2, 2019, hal. 668

⁴⁴ Ismail Usman, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang, *Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 3, 2016, hal. 10

		Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen ⁴⁵		simultan terhadap kinerja karyawan	
--	--	--	--	---	--

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Analisis tersebut dilakukan dengan melihat keadaan karyawan pada CV Gangsar Tulungagung.



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sifatnya sementara perlu dibuktikan

⁴⁵ Ruri Anjayani, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen, *Skripsi*, (Purworejo: Universitas Muhammadiyah Purworejo, 2017)

kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Terdapat dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Adapun hipotesis dari penelitian ini, adalah:

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

H_a : Terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung.

Hipotesis 4

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung secara simultan.

H_a : Terdapat pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung secara simultan.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.