

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TUNAS BARU LAMPUNG (TBK) BANYUASIN**

Niken Lerian

Universitas PGRI Palembang
nikenlerian431@gmail.com

Tri Darmawati

Universitas PGRI Palembang
tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

Heryati

Universitas PGRI Palembang
yatiheryati68@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of supervision and performance appraisal on the work productivity of employees at PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Data collection techniques used in this study were observation and distributing questionnaires to 57 employees. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing using the t test and F test. Based on data management, it was obtained that the multiple linear regression equation $Y = 17.916 + 0.454X_1 + 0.99X_2$ and the coefficient of determination R^2 was 0.341 or 34, 1% so that supervision and performance appraisal affect work productivity by 34.1% while the remaining 65.9% given or added to various variables are not concentrated in this study

Keywords: *Supervision, Performance Appraisal, Work Productivity, PT Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pangaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi dan penyebaran kuesioner kepada 57 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17.916 + 0,454X_1 + 0,99X_2$ dan hasil koefisien determinasi R_2 sebesar 0,341 atau 34,1% dengan begitu pengawasan dan penilaian kinerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 34,1% sedangkan sisanya 65,9% diberikan atau ditambahkan ke berbagai variabel tidak terkonsentrasi pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja, PT Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi, hasil dari yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh SDM dalam organisasi. SDM mengambil bagian penting yang sangat penting dengan alasan bahwa SDM dapat mendorong organisasi untuk menjadi asosiasi yang kuat dan mahir. Hal ini agar organisasi dapat bersaing dan bertahan mengingat fakta bahwa SDM adalah aset utama yang dapat melakukan kemampuan manajemen. Fenomena yang terjadi pada PT.Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin dalam pengamatan peneliti masih di temukan kejadian di lapangan saat peneliti melakukan observsi seperti pekerjaan yang kurang tepat waktu karena kurangnya pengawasan dan penilaian kinerja dan mengakibatkan penilaian menjadi kurang objektif, masih adanya karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang stabil. (Sutrisno, 2019, p. 99) produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang yang menghasilkan barang dan jasa. Tujuan dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik di tingkat atas maupun tingkat bawah dan menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif dalam setiap kegiatan produksi sumber daya mempunyai peranan untuk menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin.

Robbins & Coulter dalam (Effendi, 2019, p. 224) Merumuskan bahwa pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengkoreksi setiap penyimpangan yang terjadi. Pengawasan adalah fungsi manajemen yang paling esensial sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan stabil. pengawasan terhubung dengan kegiatan atau upaya untuk menyelamatkan jalan organisasi ke tujuan yang ideal.

(Daryanto, 2017, p. 127) menyatakan Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggota secara tetap dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*) pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

Seorang dikatakan produktif jika dalam melakukan pekerjaan mampu mencapai standar pekerjaan atau melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Pengawasan dalam proses ini sangat berpengaruh karena tanpa adanya pengawasan produktivitas kerja karyawan akan menjadi kurang stabil. Hal ini sama dengan yang telah di kemukakan (Akila, 2017) bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan dalam hal ini penilaian kinerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui munculnya hambatan yang terjadi dan secepat mungkin diantisipasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan (Yunitasari, 2021) bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin merupakan perusahaan multinasional yang berkantor di Jakarta. perusahaan yang didirikan pada tahun 1981 . dan bergerak dibidang produksi minyak goreng kelapa sawit. Pabrik ini mengelola buah sawit yang berasal dari perkebunan sawit di sekitar Sumatra Selatan. Buah sawit yang diolah dijadikan minyak goreng produk kemasan dan salah satu produsen minyak goreng terbesar dan termurah. Menurut penelitian yang dilakukan (Said Muhammad, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berikutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Akila, 2017) yang berjudul Pengaruh insentif dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. VASSEL Palembang. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Eno Yunitasari, 2021) yang berjudul penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jimmulya Palembang. Hasil penelitian menunjukkan Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ermy Wijaya, 2020) yang berjudul Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepahiang. Hasil penelitian menunjukkan Penilaian kinerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Mariana Tirsas Tamaka, 2022), dengan judul

Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pengadaian (persero) kanwil manado. Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

TELAAH LITERATUR

Pengawasan

Pengawasan dapat disebut juga suatu tujuan untuk melakukan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya, atau bila dibutuhkan mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula Manullang dalam Akila (2017:37) sama dengan yang dikemukakan oleh oleh Effendi (2019:224) pengawasan ialah struktur untuk menjalankan konsep agar bisa membantu semua pemimpin bisa melihat perencanaan dan efektivitas suatu pemimpin serta organisasi memberikan solusi apabila di butuhkan

Penilaian Kinerja

Suwonto (dalam Yunitasari 2021:56) menjelaskan bawasannya penilaian saat bekerja merupakan sebuah sistem yang formal agar mengukur, menilai dan mempengaruhi menilai dan mempengaruhi macam-macam sifat perilaku serta termasuk ketidak hadirannya. Wibowo dalam (Yunitasari 2021:56) menjelaskan penilaian kinerja ialah hasil dari pekerja yang memiliki arti yang luas konsekuensi dari pekerjaan serta termasuk bagaimana proses pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Thordi (dalam Sutrisno 2019:100) Mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Blecher dalam Wijaya (2020:66) produktivitas adalah cara untuk membuat atau membangun hasil produk setinggi mungkin dengan memanfaatkan dan mengawasi sumber daya secara produktif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memakai metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Sugiyono (2021:2) mengemukakan metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data, tujuan dan kegunaan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan tetap PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Sugiyono (2021:127) Mengemukakan sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang populasi miliki tersebut. penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 karyawan. jadi Pengambilan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sample jenuh . sampel jenuh ialah cara pengambilan sampel yaitu seluruh bagian populasi dipakai untuk sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu : observasi dan angket (kuisisioner) . Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas kuisisioner ditetapkan kepada 57 karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. uji validitas ini ditetapkan untuk mencari angka pada hasil signifikan $\alpha = 0,05$. berikut hasil uji validitas variabel pengawasan (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Produktivitas Kerja(Y).

Tabel 4.12

Hasil Uji validitas variabel Pengawasan (X1)

Butir	Sig. (2-tailed)		Sig < α	Ket
1	0,000	<	0,05	Valid
2	0,000	<	0,05	Valid
3	0,000	<	0,05	Valid
4	0,000	<	0,05	Valid
5	0,000	<	0,05	Valid
6	0,000	<	0,05	Valid
7	0,000	<	0,05	Valid
8	0,000	<	0,05	Valid
9	0,000	<	0,05	Valid
10	0,000	<	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel diatas, ini memperlihatkan semua pertanyaan pendapat dalam tabel pengawasan(X1) menunjukkan nilai Sig < 0,05, menunjukkan bahwa semua pertanyaan survei dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel pengawasan (X1) dapat dimanfaatkan dalam ulasan penelitian ini.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X2)

Butir	Sig. (2-tailed)		Sig < a	Ket
1	0,000	<	0,05	Valid
2	0,000	<	0,05	Valid
3	0,000	<	0,05	Valid
4	0,000	<	0,05	Valid
5	0,000	<	0,05	Valid
6	0,000	<	0,05	Valid
7	0,000	<	0,05	Valid
8	0,000	<	0,05	Valid
9	0,001	<	0,05	Valid
10	0,000	<	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel di atas, ini memperlihatkan semua pertanyaan pendapat dalam tabel penilaian kinerja (X2) menunjukkan nilai Sig < 0,05, menunjukkan bahwa semua pertanyaan survei dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel penilaian kinerja (X2) dapat dimanfaatkan dalam ulasan penelitian ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Butir	Sig. (2-tailed)		Sig < a	Ket
1	0,000	<	0,05	Valid
2	0,000	<	0,05	Valid
3	0,000	<	0,05	Valid
4	0,000	<	0,05	Valid
5	0,000	<	0,05	Valid

6	0,000	<	0,05	Valid
7	0,000	<	0,05	Valid
8	0,000	<	0,05	Valid
9	0,000	<	0,05	Valid
10	0,000	<	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel di atas, memperlihatkan semua pertanyaan pendapat dalam tabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai Sig < 0,05, menunjukkan bahwa semua pertanyaan survei dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel produktivitas kerja (Y) dapat dimanfaatkan dalam ulasan penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan melalui, jika Alpha cronbach > 0,60, survei yang didapat dapat reliabel, sedangkan jika nilai *alpha cronbach* < 0,60, maka tidak reliabel. uji reliabilitas pengawasan (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji coba reabilitas

Variabel	Nilai Reabilitas	Cronbach'Alpha Sig > a	Ket
X1	0,759		Reliabel
X2	0,749	0,60	Reliabel
Y	0,760		Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022 SPSS 23

Tabel diatas Uji reabilitas pada Pengawasan (X1) mendapat angka cronbach's Alpha 0,759 > 0,60, Penilaian Kinerja (X2) mendapat angka *Cronbach's Alpha* 0,749 > 0,60, dan Produktivitas kerja (Y) mendapat angka *Cronbach's Alpha* 0,760 > 0,60 jadi dapat dinyatakan bahwa pengukuran penelitian ini reliabel (Dapat dipercaya) bisa dimanfaatkan dalam ulasan penelitian ini. Uji Normalitas bermaksud untuk menguji data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada persamaan regresi didapatkan berdasarkan regresi terdistribusi normal ataukah tidak.pemberian alasan dalam uji Normalitas yaitu : jika Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 artinya terdistribusi normal, apabila Asymp Sig. (2-tailed) < 0,05 artinya tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp sig. (2-tailed)	a= 0,05	Keterangan
Pengawasan (X1), Penilaian Kinerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	,181	C 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Penilaian Kinerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) nilai Asymp Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,181, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji Multikolonieritas berfungsi agar pengujian Model regresi tidak berlangsung korelasi antara variabel independen. Uji Multikolonieritas harus terlihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF), jadi orang dapat mengatakan bahwa jika angka tolerance > 0,1 atau VIF < 10, tidak ada multikolonieritas, dan jika tolerance value < 0,1 atau VIF > 10, maka multikolonieritas terjadi.

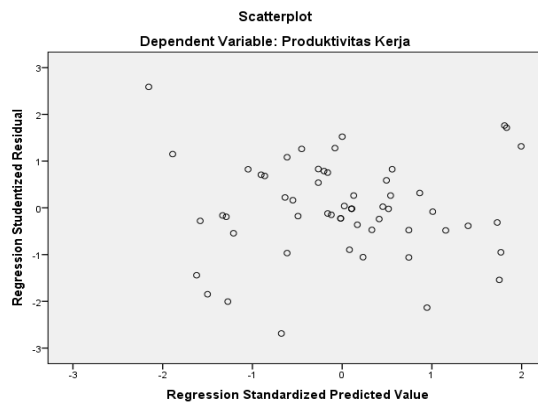
Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Pengawasan (X1)	0,407	2,456
2	Penilaian Kinerja (X2)	0,407	2,456

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan, angka *tolerance* dari kedua faktor tersebut lebih dari variabel pengawasan (X1) $0,407 > 0,1$ dan VIF $2,456 < 10$, serta variabel Penilaian Kinerja (X2) $0,407 > 0,1$ dan VIF $2,456 < 10$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolonieritas di antara variabel independen.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedasitas



Dapat dilihat uji heteroskedasitas grafik tersebut tidak terdapat gambar yang jelas, misalnya, bintang-bintang yang menyebar di bawah angka 1 pada sumbu Y, sehingga dianggap bahwa tidak terjadi Heteroskedasitas di regresi yang dipakai. Uji regresi linier berganda variabel pengawasan didapat nilai 0,454 dapat dikatakan apabila pengawasan menghadapi peningkatan utama dan variabel Penilaian Kinerja dipandang sebagai stabil, demikian juga produktivitas kerja akan naik 0,454 dan begitupun Pengawasan turun dan variabel Penilaian Kinerja dikatakan konstanta, jadi produktivitas kerja akan turun sebesar 0,454, dan koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja didapat nilai 0,099 dapat dikatakan apabila Penilaian kinerja menjadi peningkatan utama variabel Pengawasan di anggap konstanta, maka produktivitas kerja akan naik 0,099 satuan dan begitupun jika Penilaian Kinerja turun satu-satunya dan variabel Pengawasan konstanta. Jika produktivitas kerja ikut turun 0,099 satuan dan koefisien konstanta yang stabil 17.961 dapat dikatakan variabel Pengawasan dan Penilaian Kinerja tidak ada nol maka produktivitas kerja sebesar 17.961. didapat persamaan regresi linier berganda : $Y = 17.916 + 0,454X_1 + 0,099X_2 + e$

Tabel 4. 18

Hasil Uji Regresi Linier Beganda

No	Variabel	Nilai
1	Konstanta	17.916
2	Pengawasan (X1)	0,454
3	Penilaian Kinerja (X2)	0,099

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2022

Kontribusi Pengawasan dan Penilaian Kinerja adalah 34,1% terhadap penilaian kinerja, dan sisa 65,9% (100-34,1) diberikan atau ditambahkan ke berbagai variabel atau tidak terkonsentrasi pada penelitian ini. berikut ini adalah adalah penjelasannya .

Tabel 4. 19

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
Pengawasan (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Produktivitas kerja (Y)	0,341	0,317	3.46637

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2022

Uji t digunakan agar menunjukkan Variabel Pengawasan secara parsial mempengaruhi. Tabel di bawah memberikan pengujian uji t Pengawasan dan Penilaian Kinerja yaitu.

Tabel 4.20
 Hasil Uji t (Secara Parsial) Pengawasan

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.881	3.989		4.734	.000
Pengawasan	.530	.100	.580	5.281	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil uji t (secara parsial) dari variabel Pengawasan mendapatkan nilai yang signifikan 0,000 di bawah 0,05 sehingga Ho diberhentikan dan Ha diakui dapat dianggap secara parsial pengawasan mempengaruhi produktivitas.

Tabel 4.21
 Hasil Uji t (secara parsial) Penilaian Kinerja

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.783	4.347		5.011	.000
Penilaian Kinerja	.454	.109	.490	4.173	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil uji t (secara parsial) dari variabel Penilaian kinerja mendapatkan nilai yang signifikan 0,000 di bawah 0,05 sehingga Ho diberhentikan dan Ha diakui dapat dianggap secara parsial pengawasan mempengaruhi produktivitas.

Uji F digunakan untuk memeriksa apakah pada saat yang sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tabel di bawah ini menunjukkan hipotesis uji F (Secara Simultan) yaitu :

Tabel 4.22

Hasil uji F (Secara Simultan)

Variabel	Signifikan	a=	Ket
Pengawasan (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Kerja (Y)	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : data primer yang telah diolah, 2022

Tabel di atas mendapat hasil signifikan Pengawasan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, jadi H_0 diberhentikan dan H_a diakui, Jadi dapat dikatakan bahwa secara simultan Pengawasan dan Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Dari hasil menggunakan (Uji t) variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan 0,000 dibawah 0,05 jadi H_0 diberhentikan dan H_a diakui. Dengan demikian jadi secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Hasil penelitian ini sama dengan yang dikemukakan Akila (2017) dalam penelitiannya dimana secara parsial pengawasan terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan pendapat oleh Effendi (2019:224) Pengawasan merupakan suatu konsep yang menyerap konsep yang membantu para pemimpin memantau efektivitas dan perencanaan, pengorganisasian dan pimpinan mereka mengambil tindakan perbaikan begitu dibutuhkan.

Penelitian ini menjelaskan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena, ini terkait dengan hasil tanggapan responden variabel pengawasan yang didominasi dengan pernyataan setuju sebesar 558,3% terhadap pertanyaan instrument penelitian. Dengan pengawasan pemimpin lebih mudah mengkoordinir karyawan pemimpin akan lebih mudah mengawasi pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Setelah mengetahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari ini perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dengan melakukan pengawasan secara merata kepada seluruh karyawan yang sedang bekerja. Hal ini diperlukan menggigit semua karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal tanpa adanya pengawasan. Dengan pengawasan karyawan jadi semakin mengembangkan kualitas produktivitas pekerjaannya.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Dari pengujian hipotesis menggunakan (Uji t) untuk variabel penilaian Kinerja terhadap produktivitas kerja didapat nilai signifikan 0,000 dibawah 0,05 jadi H_0 diberhentikan dan H_a diakui. secara parsial Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Hasil penelitian ini sama dengan yang dikemukakan Yunitasari (2021) dalam penelitiannya menyatakan Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian itu didukung oleh kasmir (2019:184) penilaian kinerja ialah suatu sistem yang dilakukan priodik untuk melihat dan mengevaluasi kinerja individu. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena, hal ini berkaitan dengan hasil tanggapan responden variabel penilaian kinerja yang didominasi dengan pertanyaan setuju sebesar 508,9% terhadap pernyataan pada butir instrument penelitian. Melalui penilaian kinerja pemimpin dapat lebih muda dalam menilai kemampuan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja. Setelah melihat jika penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hendaknya perusahaan harus memajukan sistem penilaian kinerja dan melakukan penyelidikan bagi karyawan melihat pekerjaan dalam bekerja tanggung jawab

karyawan, kejujuran serta penggunaan waktu saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat menaikan produktivitas kerjanya.

Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Dari pengujian hipotesis (Uji F) untuk variabel Pengawasan dan penilaian Kinerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 jadi H_0 diberhentikan dan H_a diakui. secara simultan Pengawasan dan Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. Hasil penelitian ini sama dengan yang dikemukakan Tamaka (2022) dalam penelitiannya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya (2020) Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. hal ini berkaitan dengan pendapat Menurut Blecher (dalam Wijaya 2020:66) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena hal ini berkaitan dengan tanggapan responden variabel produktivitas kerja yang dominan setuju sebesar 617,5% terhadap pertanyaan pada butir instrument penelitian. Dengan adanya pengawasan dan penilaian kinerja jadi hasil pekerjaan karyawan akan lebih produktivitas sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Setelah mengetahui bahwa pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan harus lebih meningkatkan sistem pengawasan perusahaan juga harus meningkatkan sistem penilaian kinerja dengan melakukan penilaian kepada para karyawan dengan memperlihatkan kejujuran, kerjasama, tanggungjawab serta penggunaan waktu dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan terus meningkatkan kualitas sehingga dapat mencapai produktivitas kerja.

SIMPULAN

Hasil dari pengelolaan data dan pembahasan yang sudah dijelaskan maka dalam penelitian ini dapat kesimpulan dibawah ini :

1. Hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji t didapat nilai sig 0,000 atau dibawah 0,05 jadi H_0 di tolak dan H_a diterima artinya secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.
2. Hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji t didapat nilai sig 0,000 atau dibawah 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.
3. Hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji F didapat nilai sig 0,000 atau dibawah 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai pertimbangan atau bahan masukan untuk PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

1. Perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama dalam menyangkut pengawasan dan penilaian kinerja. Dalam melakukan pengawasan harus dilaksanakan secara serentak dan merata kepada setiap karyawan hal ini mengingat semua karyawan bisa melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan adanya pengawasan karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. perusahaan juga perlu meningkatkan penilaian secara objektif tanpa telibatnya perselisihan atau emosional seperti adanya hubungan keluarga dalam penilaian serta akurat sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
2. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama, agar disarankan meneliti variabel-variabel lain selain variabel pengawasan dan penilaian kerja, karena ada banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh insentif dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Vassel Palembang. *Ecoman Global*, 2(2), 35-48.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Effendi, U. (2019). *Asas Manajemen*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Tamaka, M. T., Sendow, G., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pengadaian (Pesero) Kanwil V Manado. *jurnal EMBA*, 10(2), 440-450.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.
- Yunitasari, E., Handayani, S., & Veronica, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. jimmulya Palembang. *jurnal ilmu sosial, Manajemen, Akutansi, & Bisnis*, 2(3), 55-65.