

---

## Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Pewarsa Ary Di Abiansemal Badung

I Gusti Ayu Mas Galuh Praba Anindita <sup>(1)</sup>

IAP. Widani Sugianingrat <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: prabaanindita@gmail.com

### ABSTRACT

*Human resources are one of the elements that have an important role in an organization. The better the human resources management in an organization, the higher the success rate of achieving company goals. The purpose of this study is to determine the effect of work supervision on employee work productivity through work motivation variables. This research was conducted on CV. Perwarsa Ary, located in Abiansemal, Badung with a total of 43 respondents. The data were analyzed using path analysis techniques, coefficient of determination, simultaneous significance test (F test), and partial test (T test) and path test with the help of SPSS for windows software. The results of this study found that work supervision had a positive and significant effect on employee productivity, Work Supervision has a positive and significant effect on Employee Work Motivation, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, and Work Motivation are able to mediate the effect of Work Supervision on Employee Work Productivity. Based on the results of data analysis, the better work motivation and work supervision, the better the work productivity of employees at CV. Pewarsa Ary.*

**Keywords:** *work supervisio; employee work productivity; employee work motivation.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada CV. Pewarsa Ary, yang berlokasi di Abiansemal, Badung dengan jumlah responden sebanyak 43 responden. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *path*, koefisien determinasi, uji signifikansi simultan (Uji F), dan uji secara parsial (Uji T) dan uji *path* dengan bantuan *software SPSS for windows*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dan Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data semakin baik motivasi kerja dan pengawasan kerja semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary.

**Kata kunci:** *pengawasan kerja; produktivitas kerja karyawan; motivasi kerja.*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri (Dessler, 2010 ; Rivai, 2013). Persaingan yang semakin meningkat, memicu perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat melakukan tugas-tugas dengan cara mendorong gairah dan semangat karyawan dalam bekerja (Kimsean, 2011; Agustin, 2014; Suryati dkk., 2021). Produktivitas kerja dapat didukung oleh beberapa faktor, pertama yaitu pengawasan kerja, dimana adanya pengawasan kerja para karyawan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Murnawantika, 2014; Nisa Julia, 2020). Pengawasan kerja telah menjadi strategi dari suatu organisasi dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi (Fahmi, 2014). Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat (Parta dan Mahayasa, 2021) dan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Bangun, 2012). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010; Suryati dkk., 2021).

CV. Pewarsa Ary merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum dan jasa. Beberapa produk yang dijual meliputi sapu, alat pel, alat tulis kantor dan lain-lain. Sedangkan jasa yang ditawarkan mencakup *cleaning service* dan jasa pemeliharaan taman. Seiring dengan banyaknya perusahaan-perusahaan besar yang ada di Indonesia khususnya di Bali, maka diperlukan pemeliharaan taman dan *cleaning service* dalam membantu membersihkan lingkungan disekitar perusahaan. Namun, hasil observasi awal menemukan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi oleh CV. Pewarsa Ary yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada data yang tertera di Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Capaian Jasa *Cleaning Service* dan Pemeliharaan Taman pada CV. Pewarsa Ary tahun 2019**

No	Nama Kantor	Target Pembersihan(waktu)	Capaian (waktu)
1	UPTD Balai Latihan Kerja	< 3 jam	> 4 jam
2	UPTD. Pipa Air Limbah	< 3 jam	> 4 jam
3	Dinas Kelautan	< 2 jam	< 2 jam
4	UPTD. Balai Pelatihan Pertanian	< 3 jam	> 3 jam
5	Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Prov. Bali	< 2 jam	> 2 jam
6	Direktorat Jendral Kesatuan Bangsa dan Politik	< 1 jam	> 2 jam
7	Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup	< 2 jam	> 2 jam
8	Lab. Perikanan	2 jam	2 jam
9	UPT. Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Hortikultura	4 jam	> 5 jam
10	Dinas Pendapatan Daerah	3 jam	> 5 jam
11	Rusunawa	4 jam	4 jam

Sumber: CV. Pewarsa Ary, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian kerja belum memenuhi target pembersihan yang sudah ditetapkan yang diduga karena para karyawan tidak disiplin dalam mengambil pekerjaannya. Sehingga diduga pula menjadi penyebab adanya beberapa keluhan (*complaint*) dari pihak kantor (lokasi penempatan karyawan) mengenai capaian waktu pembersihan. Melalui pengawasan berupa inspeksi langsung dan observasi ditempat yang dilakukan oleh pimpinan, diketahui bahwa faktor utama belum maksimalnya tingkat produktivitas kerja karyawan terlihat dari kurangnya semangat bekerja serta kurangnya konsentrasi saat bekerja sehingga rentan untuk melakukan kesalahan, penggunaan waktu pada saat jam kerja yang tidak efektif, tidak terpenuhinya target dan realisasi pekerjaan yang ada dan masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja dan meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Selain itu juga terdapat indikasi masih rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh CV. Pewarsa Ary sehingga para karyawan melakukan pekerjaannya dengan tidak maksimal dan tidak disiplin. Hal tersebut didukung hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa kantor dan instansi pemakai jasa dari CV. Pewarsa Ary, diketahui bahwa masih minimnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak CV. Pewarsa Ary terhadap karyawannya. Tindakan koreksi atas kesalahan kerja juga tidak ditindaklanjuti atas pengaduan dari beberapa kantor dan instansi tersebut. Selain itu pihak kantor (lokasi penempatan karyawan) juga mengeluh dengan adanya karyawan yang libur tanpa sepengetahuan pihak kantor/perusahaan dan tidak memberitahukan alasannya, hal

---

tersebut menyebabkan tertundanya pekerjaan dan terjadinya *miss* komunikasi antara para karyawan dengan pihak perusahaan/ kantor.

Dalam menyikapi tingkat persaingan antar bisnis pada era ini, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem pengawasan kerja. Pengawasan pada dasarnya menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Selain itu, tingkat motivasi karyawan juga diharapkan dapat selalu ditingkatkan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian dari Mayasari (2017) menunjukkan adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Usman (2019) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Pewarsa Ary.

Adapun penelitian yang dilakukan Marpaung (2017) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Pewarsa Ary.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyardini (2019) menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul dan Siti (2008) menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

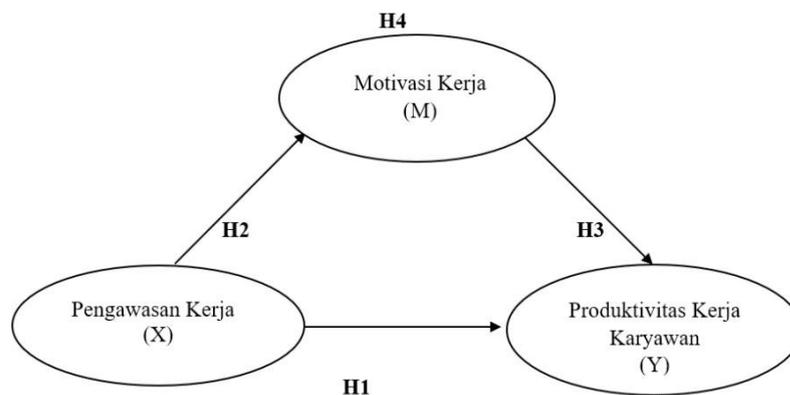
H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Pewarsa Ary.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nisa Julia (2020) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hasilnya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Pewarsa Ary.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal untuk mengkaji hubungan antara pengawasan kerja (X), motivasi kerja (M), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di CV. Pewarsa Ary, Kecamatan Abiansemal., Badung karena ditemukan berbagai permasalahan mengenai pengawasan kerja, motivasi kerja dan juga produktivitas kerja pada karyawan CV. Pewarsa Ary. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sampel jenuh sehingga menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, yaitu seluruh karyawan CV. Pewarsa Ary dengan jumlah sebanyak 43 karyawan. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, hasil wawancara, serta observasi. Adapun seluruh pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini diukur melalui skala likert 5 poin yaitu sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis melalui teknik analisis jalur menggunakan program SPSS.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan CV. Pewarsa Ary didominasi oleh laki-laki sebanyak 23 orang (53,5%), rentang usia 21 sampai 30 tahun sebanyak 20 orang (46,5%), lulusan S1 sebanyak 24 karyawan (55,8%), dan berkerja selama 1 sampai 3 tahun sebanyak 21 orang (48,8%).

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  dan *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 4 menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal yang dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melalui uji normalitas sebesar  $0,200 > 0,05$ . Selain itu, hasil uji multikolinieritas telah membuktikan bahwa data penelitian tidak terjadi masalah multikolinier yang dibuktikan melalui nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	23	53,5%
Perempuan	20	46,5%
Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 20 Tahun	8	18,6%
21 – 30 Tahun	20	46,5%
31 – 40 Tahun	11	25,6%
> 41 Tahun	4	9,3%
Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	4	9,3%
Diploma	15	34,9%
S1	24	55,8%
Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	7,0%
1 – 3 Tahun	21	48,8%
3 – 5 Tahun	17	39,5%
> 5 Tahun	2	4,7%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan Uji Validitas	Keterangan Uji Reliabilitas
Pengawasan Kerja (X)	0,920	1	0,910	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	Koefisien Cronbach Alpha > 0.6: Reliabel
		2	0,723	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		3	0,861	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		4	0,834	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		5	0,816	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		6	0,756	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		7	0,763	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		8	0,755	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
Motivasi Kerja (M)	0,953	1	0,865	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	Koefisien Cronbach Alpha > 0.6: Reliabel
		2	0,856	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		3	0,829	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		4	0,861	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		5	0,865	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		6	0,856	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		7	0,829	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		8	0,814	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		9	0,795	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		10	0,840	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,929	1	0,746	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	Koefisien Cronbach Alpha > 0.6: Reliabel
		2	0,801	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		3	0,775	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		4	0,835	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		5	0,750	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		6	0,585	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		7	0,799	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		8	0,737	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		9	0,765	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		10	0,641	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		11	0,782	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	
		12	0,797	$r_{hitung} > r_{tabel}$ ; Valid	

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Multikolinieritas**

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF
(X) Pengawasan Kerja	0,200	0,8	1,174
Motivasi Kerja (M)		0,8	1,174

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa model penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas yang dapat dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 terhadap nilai absolut residual.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,529	1,756		1,441	0,157
Pengawasan Kerja (X)	-0,020	0,060	-0,060	0,335	0,723
Motivasi Kerja (M)	-0,050	0,222	0,222	1,338	0,192

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (M) sebesar 0,385 dan Motivasi Kerja (M) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,224. Pengawasan Kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,756 dan ketika melalui variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja, pengaruh Pengawasan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menjadi 0,842 atau meningkat sebesar 0,086.

**Tabel 6. Hasil Analisis Jalur**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (M)	Pengaruh Total
Pengawasan Kerja (X)	Motivasi Kerja (M)	0,385	-	0,385
Pengawasan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	0,756	0,086	0,842
Motivasi Kerja (M)	Produktivitas Kerja (Y)	0,224	-	0,224

Sumber: Data diolah (2021)

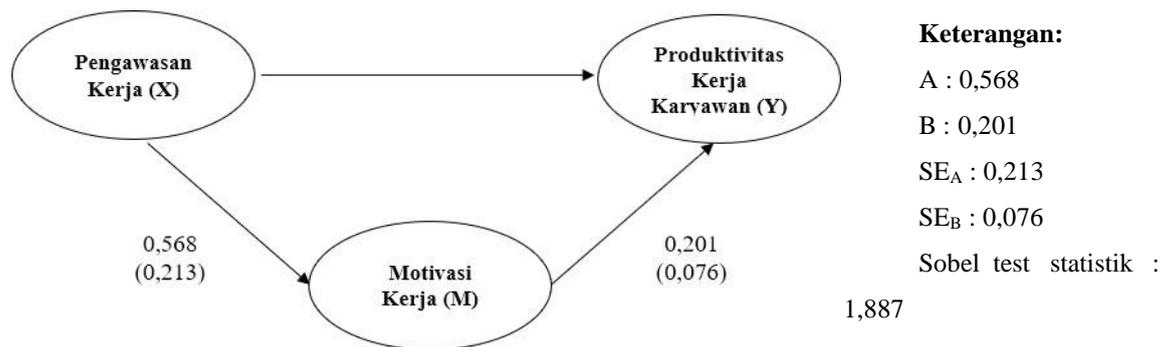
Adapun persamaan struktural dan hasil koefisien determinasi total untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Substruktur 1	Substruktur 2	Koefisien determinasi total:
$M = \beta_1 X + \epsilon_1$ Pengaruh error (Pei) = $\sqrt{1-R^2}$ $Pei = \sqrt{1-0,148} = 0,923$ $M = 0,385 X + 0,923$	$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + \epsilon_2$ Pengaruh error (Pei) = $\sqrt{1-R^2}$ $Pei = \sqrt{1-0,753} = 0,496$ $Y = 0,756 X + 0,224 M + 0,496$	$R^2_m = 1 - (1-0,148) (1-0,753)$ $R^2_m = 1 - 0,210$ $R^2_m = 0,790$

Hasil koefisien determinasi yang diperoleh mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 79,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 79,0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 21,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Pendekatan *theory timing* kemudian dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan Pengawasan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (M) adalah 2,669 sig 0,011, Pengawasan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 8,877 dengan sig 0,000, variabel Motivasi Kerja (M) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 2,635 dengan sig 0,012.

Gambar 2 menunjukkan hasil analisis regresi variabel mediasi dengan metode uji Sobel. Dengan menggunakan *sobel* kalkulator didapatkan nilai Z hitung sebesar 1,877. Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas, diperoleh nilai Z sebesar 1,877, karena nilai Z yang diperoleh sebesar  $1,887 > 1,65$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.



**Gambar 2. Hasil Uji Sobel**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sig. 0,000 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya pengawasan kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary. Dengan kata lain, apabila pihak CV. Pewarsa Ary mampu melaksanakan pengawasan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat dan kinerja karyawan akan semakin membaik. Hal penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2017) menunjukkan adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Usman (2019) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengawasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Sig. 0,011 < 0,05). Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya pengawasan kerja maka semakin meningkat pula motivasi kerja. Dengan kata lain, apabila pihak CV. Pewarsa Ary mampu meningkatkan pengawasan kerja yang dilakukan secara rutin, maka hal itu akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Adanya pengawasan kerja yang dilaksanakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan, maka karyawan CV. Pewarsa Ary akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2017) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sig. 0,012 < 0,05). Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, apabila pihak CV. Pewarsa Ary mampu meningkatkan motivasi karyawannya dengan lebih baik, maka hal tersebut akan mampu mendorong tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentunya ingin menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, sehingga kinerja pun semakin optimal. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

---

Nuraini et al. (2015) menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Purwanto & Wulandari (2016) mendapatkan hasil dari penelitiannya yaitu, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jayarathna (2014) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.

Analisis peran mediasi dalam penelitian ini atas konstruk atribut motivasi kerja terhadap hubungan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja menemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan ( $Z_{hitung} 1,887 > Z_{tabel} 1,65$ ). Artinya motivasi kerja karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja yang diakibatkan pengawasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Julia (2020) dengan judul “pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hasilnya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

### **Simpulan**

Hasil analisis data penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta motivasi mampu memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis jalur, dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan hasil  $Z_{hitung}$  lebih besar dari  $Z_{tabel}$ . Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah CV. Pewarsa Ary dapat meningkatkan standar pelaksanaan kerja dan memperketat aturan bagi karyawan, melaksanakan program peningkatan kompetensi karyawan, serta meningkatkan prosedur *controlling* dan evaluasi bagi karyawan. Selain itu, CV. Pewarsa Ary diharapkan dapat lebih memperhatikan standar penilaian kinerja, kerjasama tim karyawan, serta pelaksanaan tugas dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Motivasi kerja karyawan juga dapat didorong dengan pemberian *reward* atas hasil kerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Agustin, R. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT.Bank Mandiri Tarakan. *EJournal Psikologi*, 24–40.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. PT. Indeks.
- Edy.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- 
- Fadillah Bayu, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Diponegoro Sosial dan Politik*, 1-9.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta.
- Kimsean, Y. (2011). *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Mayasari, A. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Variabel Intervening di PT. Sabda Jaya Prima. *Jurnal Manajemen*, 30–59.
- Nisa Julia, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 29–47.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Purwanto. (2012). *Fungsi Motivasi dalam Pekerjaan*. Bandung: Erlangga.
- Rivai, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyardini, V. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.