

# PENGARUH PENGAWASAN KERJA, PENILAIAN KINERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARU PT. SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA)

**THE EFFECT OF WORK SUPERVISION, PERFORMANCE APPRAISAL, AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (CASE STUDY AT KARU PT. SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA)**

**Lutvi Aulia\*<sup>1</sup>, Hurin In Lia<sup>2</sup>, Dilla Cattleyana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas 17 Agustus 1945

<sup>1,2</sup> Manajemen

Email: [1ameliaqr101@gmail.com](mailto:1ameliaqr101@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yang diduga dipengaruhi oleh faktor pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja. Produktivitas merupakan indikator penting dalam pencapaian target perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama, sedangkan sampel penelitian berjumlah 46 orang karu (kepala regu) yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengawasan, sistem penilaian yang jelas, dan komunikasi kerja yang efektif berperan dalam mendorong produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

## ABSTRACT

*This research is motivated by the increase in employee work productivity at PT. Sumber Alam Santoso Pratama, which is suspected to be influenced by work supervision, performance appraisal, and work communication factors. Productivity is an important indicator in achieving company targets so it is necessary to study the factors that influence it. This study aims to determine and analyze the influence of work supervision, performance appraisal, and work communication both partially and simultaneously on employee work productivity. The population in this study were all employees of PT. Sumber Alam Santoso Pratama, while the research sample amounted to 46 karu (team leaders) determined through purposive sampling technique. The research method used a quantitative approach with a descriptive associative research type. Data collection was conducted through questionnaires, observation, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that partially work supervision, performance appraisal, and work communication have*

*a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on work productivity. This indicates that improving the quality of supervision, a clear assessment system, and effective work communication play a role in boosting employee productivity at PT. Sumber Alam Santoso Pratama.*

**Keywords:** *Work Supervision, Performance Appraisal, Work Communication, Employee Productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan dalam menjalankan proses operasional perusahaan. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor manajerial seperti pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi.

PT. Sumber Alam Santoso Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu, yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Data produktivitas produksi menunjukkan adanya peningkatan hasil produksi dari bulan ke bulan, namun masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, namun efektivitas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas masih perlu dikaji lebih lanjut.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh faktor manajerial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Heryati dkk. (2022) menunjukkan bahwa pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian lain oleh Rifa (2023) menjelaskan bahwa komunikasi dan pengawasan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pada industri jasa. Sementara penelitian oleh Lilianti dan Fitriana (2020) membuktikan bahwa penilaian kinerja berperan dalam mengidentifikasi hambatan produktivitas sehingga dapat ditangani secara tepat.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji variabel pengawasan, penilaian kinerja, dan komunikasi secara terpisah atau kombinasi dua variabel, masih terdapat keterbatasan yaitu konteks perusahaan yang berbeda, penggunaan variabel yang belum dikaji secara simultan, dan perbedaan indikator pengukuran. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada konteks karyawan bagian karu (kepala regu) di PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang memiliki peran strategis dalam menjaga alur kerja produksi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel manajerial tersebut memengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta perencanaan strategis operasional.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu (*State of The Art*)**

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, setiap penelitian memiliki konteks, pendekatan, dan ruang lingkup yang berbeda sehingga memberikan peluang untuk pengembangan penelitian lanjutan.

Penelitian oleh Heryati et al. (2022) menemukan bahwa pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur. Keunggulan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen yang terukur dan pengolahan data yang tepat. Kelemahannya adalah penelitian tidak memasukkan variabel komunikasi kerja, padahal komunikasi di lingkungan kerja turut memiliki peran dalam kelancaran operasional.

Penelitian Rifa (2023) menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan memiliki hubungan yang

kuat dengan produktivitas karyawan. Keunggulan penelitian ini adalah pemetaan hubungan komunikasi antar tingkatan jabatan. Keterbatasannya terletak pada tidak digunakannya penilaian kinerja sebagai variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian Lilianti dan Fitriana (2020) membuktikan bahwa penilaian kinerja membantu perusahaan mengidentifikasi hambatan produktivitas. Penelitian tersebut memiliki kelebihan dalam penjabaran indikator penilaian kinerja secara komprehensif. Kelemahannya adalah tidak diujikannya pengaruh penilaian kinerja bersama variabel komunikasi dalam satu model penelitian. Kesenjangan penelitian (*Research Gap*):

- a. Banyak penelitian sebelumnya hanya menguji dua variabel, belum menguji pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja secara simultan.
- b. Belum banyak penelitian yang dilakukan pada posisi karu (kepala regu) yang memiliki peran pengendalian langsung terhadap proses produksi.
- c. Indikator yang digunakan pada penelitian sebelumnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi empiris pada perusahaan industri pengolahan kayu.

Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk mengembangkan kajian terdahulu dengan menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada lingkungan kerja yang memiliki karakteristik struktural produksi yang jelas.

## **Landasan Teori Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja merupakan proses memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan organisasi. Menurut Manullang (Akila, 2017) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Sepaham dengan Effendi (dalam (Heryati et al., 2022) 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

Sedangkan menurut Handayaningrat (dalam (Lilianti & Fitriana, 2020) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Hadibroto (dalam Akila, 2017) juga menjelaskan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/ kegiatan dengan tujuan agar organisasi/ kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Sementara George R. Tery (dalam Farida & Baktiyasa 2017) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan mencakup pemantauan, evaluasi, serta tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan. Pengawasan yang efektif membantu koordinasi kerja, menjaga ketertiban prosedur, serta meningkatkan disiplin dan kualitas hasil kerja. Indikator:

- a. Fokus pada titik pengawasan yang strategis
- b. Koordinasi pelaksanaan kerja
- c. Pemberian arahan dan instruksi kerja yang jelas

## **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis terhadap kemampuan, perilaku, dan hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Menurut Suwatno (dalam Lilianti & Fitriana 2020) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Sedangkan menurut Setiobudi (dalam Pradika & Indriyanto 2023) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan. Dalam pernyataan lain Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau

dan mengevaluasi kinerja individu menurut Kasmir (dalam Sari & Wijaya 2020). Namun, Wibowo (dalam Lilianti & Fitriana 2020) menjelaskan penilaian kinerja ialah hasil dari pekerja yang memiliki arti yang luas konsekuensi dari pekerjaan serta termasuk bagaimana proses pekerjaan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dessler (dalam Januari et al., 2015) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

Penilaian kinerja memberikan dasar bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan, pelatihan, hingga keputusan promosi dan mutasi. Indikator:

- a. Hasil kerja
- b. Sikap kerja
- c. Kecekatan mental dalam memahami serta melaksanakan tugas

### **Komunikasi Kerja**

Komunikasi kerja merupakan pertukaran informasi antar individu dalam organisasi agar tercipta pemahaman dan kelancaran aktivitas kerja. Menurut Yosal Iriantara dalam Fuaddi & Amenda (2023) berpendapat bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Irene Silvia (dalam Yeni & Zulbahri 2023) komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam. Adapun pendapat yang sama dipaparkan oleh Syamsudin dan Firmansyah (dalam Rifa 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti.

Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol, kata, grafik, dan sebagainya. Tidak atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi pendapat yang dikemukakan oleh (Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Nursiah, 2019).

Komunikasi efektif dapat meningkatkan kerja sama, mempercepat pemecahan masalah, serta mencegah kesalahpahaman. Indikator:

- a. Pemahaman pesan
- b. Kenyamanan dalam berkomunikasi
- c. Hubungan kerja yang harmonis

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Menurut Sutrisno (dalam Ansori et al., 2023) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan pendapat ahli lain menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Menurut (Busro Fuaddi & Amenda, 2023). Hasibuan (Pradika & Indriyanto, 2023) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (Sari & Wijaya, 2020) produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan, dengan kata lain produktivitas individu dapat dinilai dengan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, dan produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan kerjanya. Sementara Riyanto menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input) (Ansori et al., 2023). Adapun pernyataan Sinungan (Rifa, 2023) Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber

dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan teknis, kedisiplinan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja. Indikator:

- a. Peningkatan hasil kerja
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas
- c. Mutu hasil kerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel pengawasan kerja, penilaian kinerja, serta komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang berjumlah 769 orang, terdiri dari divisi kantor, produksi, dan kepala regu (karu). Sampel penelitian adalah 46 karyawan yang bekerja sebagai kepala regu (karu). Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu:

- a. Karyawan yang menjabat sebagai karu.
- b. Telah bekerja minimal satu tahun.
- c. Terlibat langsung dalam kegiatan produksi.

Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman mengenai alur kerja dan pembinaan operasional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner untuk dinyatakan valid atau tidak valid. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut valid, dan jika  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus *degree of freedom (df)* =  $n-2$ , yakni  $df = 46-2 = 44$ , sehingga menghasilkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2907. Untuk yang lebih lengkap dan jelas dari uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Ketentuan				
	Item	R Tabel	R Hitung	Sig	Kriteria
Pengawasan kerja (X1)	X1.1	0,2907	0,818	0,000	Valid
	X1.2	0,2907	0,840	0,000	Valid
	X1.3	0,2907	0,729	0,000	Valid
Penilaian Kinerja (X2)	X2.1	0,2907	0,842	0,000	Valid
	X2.2	0,2907	0,867	0,000	Valid
	X2.3	0,2907	0,912	0,000	Valid
Komunikasi Kerja (X3)	X3.1	0,2907	0,814	0,000	Valid
	X3.2	0,2907	0,936	0,000	Valid
	X3.3	0,2907	0,838	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,2907	0,746	0,000	Valid
	Y1.2	0,2907	0,854	0,000	Valid
	Y1.3	0,2907	0,795	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 7

Pada tabel 4.1 masing-masing indikator variabel menunjukkan korelasi antar Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang

menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan nilai  $sig < 0,05$ . Maka demikian, disimpulkan bahwa semua variabel pernyataan Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Uji Reliabilitas ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas nilai reliabilitas yaitu 0,60

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar alpha	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pengawasan kerja (X1)	0,600	0,712	Reliabel
Penilaian kinerja (X2)	0,600	0,844	Reliabel
Komunikasi kerja (X3)	0,600	0,829	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,600	0,718	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari seluruh indikator bahwa uji reliabilitas terhadap instrumen variabel Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikoliniearitas

Uji Multikoliniearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yakni menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Jika nilai VIF semakin membesar atau melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan adanya multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai VIF semakin kecil berarti tidak ada Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengawasan kerja (X1)	0,869	1,151	Tidak terjadi multikolinieritas
Penilaian kinerja (X2)	0,914	1,093	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi kerja (X3)	0,941	1,063	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai  $VIF < 10$ . Sehingga semua variabel independen yaitu Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila nilai  $sig$  atau probabilitas  $> 0,05$  maka nilai residual diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai  $sig$  atau probabilitas  $< 0,05$  maka residual ditolak karena terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,998	,876		1,140	,261
Pengawasan	,035	,062	,093	,569	,573
Penilaian Kinerja	,012	,051	,037	,232	,818
Komunikasi	-,038	,057	-,106	-,676	,503

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari semua variabel terdapat nilai sig atau probabilitas  $>0,05$  yang artinya nilai residual diterima dan tidak terjadi heteroskedastitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansi dengan batas 0,05 atau apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 maka data residual dapat dinyatakan normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Shapiro Wilk*, karena sampel penelitian kurang dari 50. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengawasan	,175	46	,001	,960	46	,113
Penilaian Kinerja	,155	46	,007	,964	46	,166
Komunikasi	,153	46	,008	,960	46	,113
Produktivitas	,168	46	,002	,951	46	,053

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel independen dan dependen menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,113, X2 sebesar 0,166, X3 sebesar 0,113 dan Y sebesar 0,053. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual data penelitian ini telah berdistribusi normal.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yakni Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS maka didapat uji t yang di rangkum sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

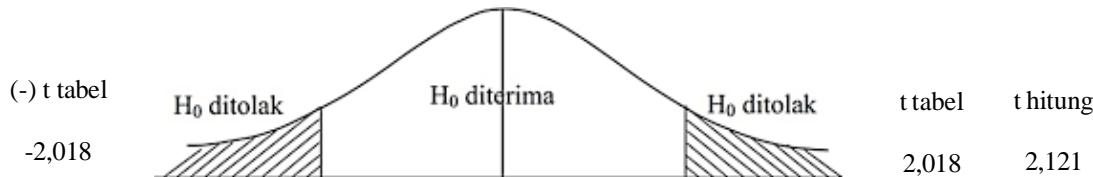
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.578	1.417		1.819	.076
	Pengawasan	.213	.100	.246	2.121	.040
	Penilaian Kinerja	.355	.082	.488	4.321	.000
	Komunikasi	.281	.092	.341	3.059	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah penulis

Dari tabel 4.6 diatas, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pengawasan kerja, diperoleh dengan nilai sig < 0,05 dan t hitung lebih besar t tabel. Hasil menunjukkan bahwa Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 2,121 dan sig 0,040. Dari hasil uji t maka dapat digambarkan kriteria pengujian sebagai berikut:

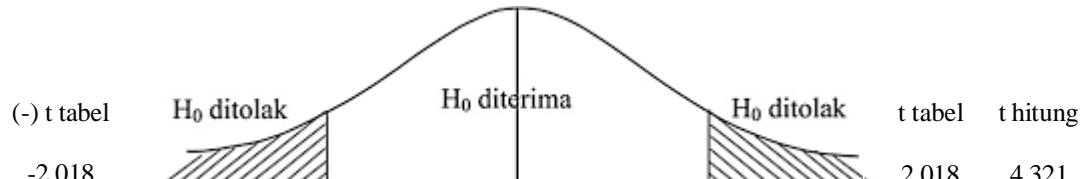


Sumber: data diolah penulis

Gambar 1. Uji daerah penolakan dan penerimaan hipotesis uji t

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari uji t yakni t hitung  $2,121 > t$  tabel  $2,018$  maka  $H_0$  ditolak, karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pengawasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

- b. Uji t penilaian kinerja ditemukan dengan nilai sig > 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Hasil menunjukkan bahwa Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung  $4,321$  dengan sig  $0,000$  Dari hasil uji t maka dapat digambarkan kriteria pengujian sebagai berikut:



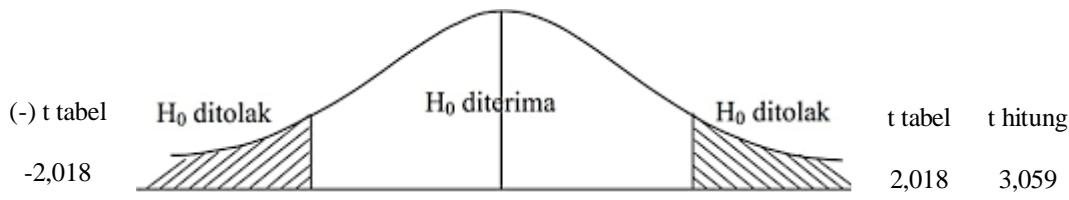
Sumber: data diolah penulis

Gambar 2. Uji daerah penolakan dan penerimaan hipotesis uji t

Berdasarkan hasil gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai t hitung  $4,321 > t$  table  $2,018$  maka  $H_0$  ditolak. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel penilaian

kinerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

- c. Uji t komunikasi kerja ditemukan dengan nilai sig > 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Hasil menunjukkan bahwa Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 3,059 dengan nilai sig 0,004. Dari hasil uji t maka dapat digambarkan kriteria pengujian sebagai berikut:



Gambar 3. Uji daerah penolakan dan penerimaan hipotesis uji t

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan hasil gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05 dan t hitung 3,059 < t tabel 2,018 maka  $H_0$  ditolak, karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel Komunikasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) sebagai variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengujian uji F yakni apabila  $H_0$  ditolak maka  $F$  hitung >  $F$  tabel, sebaliknya apabila  $F$  hitung <  $F$  tabel maka  $H_0$  diterima. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 5% (0,05) dan dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ ,  $n$  merupakan jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Jadi  $df = 46-3-1 = 42$ , berdasarkan hasil pengolah data SPSS maka didapat uji F yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

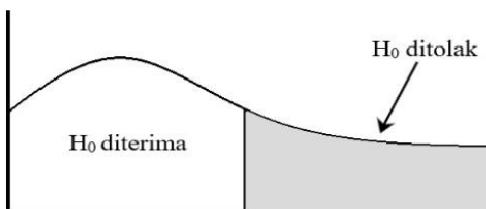
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	30,850	14,570	,000 <sup>b</sup>
	Residual	42	2,117		
	Total	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penilaian Kinerja, Pengawasan

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 0,000. Dari hasil Uji F maka dapat digambarkan kriteria sebagai berikut:



F tabel	F hitung
2,83	14,570

Gambar 4. Uji Daerah penolakan & Penerimaan hipotesis  
 Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari uji F yakni diketahui F hitung  $14,570 > F_{table} 2,83$  dan nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2) dan Komunikasi kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda untuk menganalisis pengaruh Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen) dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat (Dependen) pada 46 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji R2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,578	1,417		,076
	Pengawasan	,213	,100	,246	,040
	Penilaian Kinerja	,355	,082	,488	,000
	Komunikasi	,281	,092	,341	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data diolah penulis

Pada penelitian ini menggunakan persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,578 + 0,213X1 + 0,355X2 + 0,281X3 + 1,417$$

a. Nilai Konstanta = 2,578

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,578 maka bisa diartikan jika variabel independen yakni variabel Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), dan Komunikasi kerja (X3) bernilai 0 maka variabel dependen bernilai 2,578.

b. Pengawasan kerja

Koefisien Regresi dari Pengawasan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,213 yang menyatakan apabila jika terjadi peningkatan variabel Pengawasan kerja (X1) sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebesar 0,213.

c. Penilaian Kinerja

Koefisien Regresi dari Penilaian Kinerja (X2) bernilai positif sebesar 0,355 maka dapat di artikan apabila variabel Penilaian Kinerja (X2) meningkat 1 poin maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebesar 0,355.

d. Komunikasi kerja

Koefisien Regresi dari Komunikasi kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,281 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan variabel Komunikasi kerja (X3) 1 poin dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebesar 0,281.

## Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar Variabel Independen Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen Produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,475	1,45511

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penilaian Kinerja, Pengawasan

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 47,5% yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel independen Pengawasan kerja (X1), Penilaian kinerja (X2), dan komunikasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) mempengaruhi 47,5%. sedangkan sisanya yaitu 52,5%. dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

## Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh pengawasan kerja, penilaian kinerja dan komunikasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Berikut adalah hasil penelitian mengenai bagaimana pengaruh pengawasan kerja, penilaian kinerja dan komunikasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan.

### Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $2,121 > t$  tabel  $2,018$  dan nilai  $sig 0,040 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H1) pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

Pengawasan kerja yang efektif dapat memberikan dampak yang cukup baik pada produktivitas kerja karyawan, yang dimana menciptakan lingkungan kerja terarah dan disiplin, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil ini juga mencerminkan bahwa fungsi pengawasan kerja yang dilakukan oleh karu pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama berjalan dengan baik dan mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Sumber Alam Santoso Pratama perlu terus memperkuat sistem pengawasan kerjanya agar produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini didukung dengan sejelannya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanti *et al.*, (2021) bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (karu) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

### Pengaruh Penilaian Kinerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $4,321 > t$  tabel  $2,018$  dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H2) penilaian kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

Penilaian kinerja merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu dalam memenuhi target kerja yang telah ditentukan. Penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur dapat memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan,

sehingga mereka mengetahui aspek-aspek apa yang perlu ditingkatkan dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika penilaian kinerja dilakukan secara adil, transparan, dan jelas, maka karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan berusaha memperbaiki kinerjanya agar memperoleh penilaian yang baik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap pengembangan karier mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Lilanti & Fitriana, (2020) bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Palembang, dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (karu) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $3,059 > t$  tabel  $2,018$  dan nilai  $sig\ 0,004 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H3) komunikasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

Komunikasi kerja yang efektif merupakan salah satu kunci utama dalam menciptakan koordinasi dan kolaborasi dengan baik di tempat kerja. Ketika alur komunikasi berjalan lancar, informasi yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, maupun kebijakan perusahaan dapat disampaikan dan dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan. Hal ini membantu dalam menghindari kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi kesalahan pahaman, maka potensi konflik dapat diminimalisir, dan kerja sama tim dapat semakin ditingkatkan. Hal ini tentu berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memperkuat anggapan komunikasi yang baik di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama, karu atau mandor yang mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan maupun atasan cenderung lebih sukses dalam mengarahkan tim dan mencapai target kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Widayarma & Askiah (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (karu) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Komunikasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar  $0,000$ . Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh dari  $F$  hitung  $14,570 > F$  tabel  $2,83$  maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, (H4) pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (karu) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

Temuan ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan produktivitas kerja yang tidak cukup dilakukan hanya melalui satu aspek saja, tetapi harus didukung oleh beberapa faktor penting, yaitu pengawasan yang efektif, sistem penilaian kinerja yang adil, dan komunikasi kerja yang lancar. Ketiganya saling melengkapi dan memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terarah, dan produktif.

## **PENUTUP** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dari pengujian dan analisis data penelitian, sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $2,121 > t$  tabel  $2,018$

- dan nilai  $\text{sig } 0,040 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H1) pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh karu, maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan. Pengawasan yang efektif akan mampu memberikan arahan, mengontrol pekerjaan, serta dapat menciptakan kedisiplinan kerja.
2. Penilaian kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $4,321 > t$  tabel  $2,018$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H2) penilaian kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Sistem evaluasi yang objektif, adil, dan terstruktur memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena mereka merasa usaha dan pencapaiannya dihargai serta mendapat umpan balik yang jelas untuk pengembangan diri.
  3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh  $t$  hitung  $3,059 > t$  tabel  $2,018$  dan nilai  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  yang berarti hipotesis (H3) komunikasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (karu/mandor) pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Komunikasi yang lancar dan terbuka antar manajemen dan karyawan akan mempermudah proses koordinasi kerja, dapat mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
  4. Secara simultan, pengawasan, penilaian kinerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama dengan hasil  $F$  hitung  $14,570 > F$  tabel  $2,83$ . Hal ini dapat dilihat dari ketiga variabel ini saling melengkapi dan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi untuk pencapaian tujuan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan, penilaian kinerja, dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Alam Santoso Pratama, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Peningkatan Kualitas Pengawasan  
Pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem pengawasan yang bersifat membimbing dan mendukung, bukan hanya mengawasi. Supervisi yang dilakukan secara berkala, transparan, dan komunikatif akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus meminimalisir kesalahan kerja.
  - b. Optimalisasi penilaian kinerja  
Penilaian kinerja perlu dilakukan dengan indikator yang jelas, adil, dan dapat diukur. Karyawan perlu diberikan umpan balik yang konstruktif setelah penilaian, agar mereka mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta langkah perbaikan ke depan. Sistem reward atau insentif juga dapat dikaitkan langsung dengan hasil penilaian sebagai bentuk penghargaan.
  - c. Penguatan komunikasi  
Manajemen sebaiknya memperkuat komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Menciptakan lingkungan kerja yang semakin terbuka dan mendukung penyampaian ide, kritik, serta aspirasi akan semakin meningkatkan rasa memiliki dan kepedulian karyawan terhadap tujuan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel independen, yaitu pengawasan, penilaian kinerja, dan komunikasi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja,

kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi. Penelitian ini dilakukan hanya di satu perusahaan, yaitu PT Sumber Alam Santoso Pratama. Untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan pada beberapa perusahaan atau sektor industri yang berbeda sebagai perbandingan

## DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2017). Pengaruh Incentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35–48. <Https://Doi.Org/10.35908/Jeg.V2i2.250>
- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 193–205. <Https://Doi.Org/10.55606/Jurima.V3i2.2242>
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono, Y. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1). <Https://Doi.Org/10.37676/Professional.V6i1.839>
- Auliyah, L. M., & Andriani, D. (2022). The Effect Of Democratic Leadership Style, Compensation And Work Motivation On Job Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 14(1), 6–14.
- Farida, L., & Baktiyasa, R. S. (2017). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Mitra Aung Swadaya (Mas) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)*. 4(2), 1–15.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, 2(1), 139–149. <Https://Doi.Org/10.31004/Sharing.V2i1.11139>
- Heryati, Darmawati, T., & Lerian, N. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 24(2), 1–8.
- Khair, H., Sugara, R., & Khairani, L. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42–51. <Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V5i1.10196>
- Lilanti, E., & Fitriana. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127. <Https://Doi.Org/10.31851/Jmwe.V17i2.4319>
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1). <Https://Doi.Org/10.31000/Dmj.V3i1.1708>
- Pasaribu, S. E., & Nasution, S. N. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4741>
- Pradika, L., & Indriyanto, I. (2023). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit CIPTO MANGUNKUSUMO*. 11(2).
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten

- Indragiri Hulu. *Jurnal Economi, Accounting And Business*, 1(1), 173–181. <Https://Jom.Umri.Ac.Id/Index.Php/Ecountbis/Article/View/293>
- Putra, A. R. (2018). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12–24. <Https://Doi.Org/10.35457/Akuntabilitas.V10i2.305>
- Ramadhani, F., Listyani, I., Suwasono, E., & Salim, H. A. (2022). Pengaruh Pemberian Incentif Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Body Dan Cat Auto2000. *Commodities, Journal Of Economic And Business*, 3(1), 036–045. <Https://Doi.Org/10.59689/Commo.V3i1.867>
- Rezeki, F. (2023). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Ony Perkasa Tunggal. *Kendali: Economics And Social Humanities*, 1(2), 116–125. <Https://Doi.Org/10.58738/Kendali.V1i2.92>
- Rifa, I. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Jaya Cargo Di Sampit. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan ...*, 3(1), 79–87. <Https://Mahasiswa.Jurnalprofit.Org/Index.Php/Profit/Article/View/60>
- Sari, P. P., & Wijaya, E. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kebupaten Kepahiang*.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <Https://Doi.Org/10.46975/Aliansi.V17i2.428>
- Susanti, F., & Junaidi, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <Https://Osf.Io/Preprints/Inarxiv/Bzq75/>
- Syera, I. A., Ega Novriyanti, & Prianda Pebri. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SPBU 14212291 Air Joman. *JEPP : Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 3(2), 102–112. <Https://Doi.Org/10.52300/Jepp.V3i2.11392>
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Uhing, Y., Sendow, G. M., & Tamaka, M. T. (2022). *Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. 10(2), 440–450.
- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sanggar Sarana Baja Di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 2086–2093.
- Yeni, E. I., & Zulbahri, L. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Kenagarian Batu Manjulur Kecamatan Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Journal On Education*, 6(01), 5039–5049.
- Yunitasari, E., Susi Handayani, S. M., & Meilin Veronica, MM.,Ak., C. (2021). Produktivitas Kerja Pada Pt . Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 55–65.