

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JAMUR
TIRAM DI KECAMATAN BENDO**

SKRIPSI



Oleh :

Mulki Dwi Haqqi

401190286

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

2023

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JAMUR
TIRAM DI KECAMATAN BENDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Mulki Dwi Haqqi

NIM 401190286

Pembimbing :

Ruliq Suryaningsih M.Pd.

NIDN 2020068801

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Haqqi, Mulki Dwi. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan bendo. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ruliq Suryaningsi M.Pd.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

Mempersiapkan sumber daya insani untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perusahaan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembang keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan sumber daya insani itu sendiri. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan. Industri Jamur Tiram merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur. Industri Jamur Tiram memiliki karyawan yang diposisikan sesuai dengan keahlian Masing-Masing

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara persial maupun secara simultan Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen yang digunakan yaitu Pengawasan dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen produktivitas kerja

Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier sederhana dan berganda, uji R square, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Pengawasan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 2). Motivasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja. 3). Secara simultan Pegawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Mulki Dwi Haqqi	401190286	Ekonomi Syariah	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram Di Kecamatan Bendo Skripsi

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo 30 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Lukur Prasetyo, M.E.I

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Ruliq Suryaningsih M.Pd.

NIDN. 2020068801



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

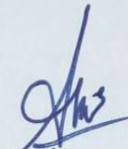
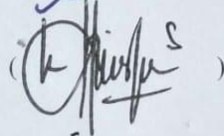
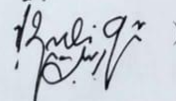
Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo
Nama : Mulki Dwi Haqqi
NIM : 401190286
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Muhtadin Amri, M.S.Ak.
NIP 198907102018011001
Penguji I :
Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy.
NIP 198608082019032023
Penguji II :
Ruliq Suryaningsih M.Pd
NIDN 2020068801

()
()
()

Ponorogo, 14 April 2023

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo

()


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.

NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mulki Dwi Haqqi

NIM : 401190286

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen Pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 Mei 2023



Mulki Dwi Haqqi
401190286

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mulki Dwi Haqqi

NIM : 401190286

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JAMUR
TIRAM Di KECAMATAN BENDO”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya seni saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya..

Ponorogo, 30 Maret 2023
Pembuat Pernyataan,

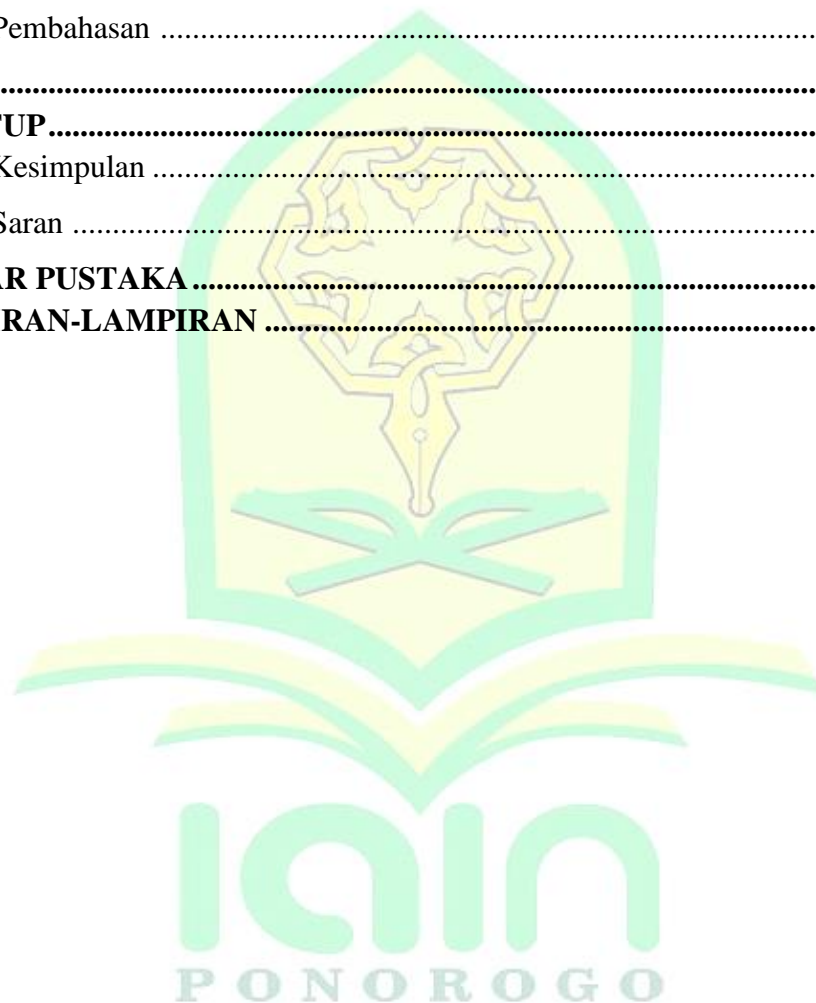


Mulki Dwi Haqqi
NIM 401190286

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Deskripsi Teori.....	8
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
A. Rancangan Penelitian	31
B. Variabel Penelitian dan Defini Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Jenis dan Sumber Data	36
G. Instrumen Penelitian.....	36
H. Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	37

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	39
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	45
B. Hasil Pengujian Intrumen.....	45
C. Hasil Pengujian Deskripsi	49
D. Hasil Pengujian Hipotesis	50
E. Pembahasan	68
BAB V.....	72
PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Deskripsi Operasional.....	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	56
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Sederhana Pengawasan.....	57
Tabel 4.12 Koefisien Determinan Pengawasan.....	59
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.15 Hasil Estimasi Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinas.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	1
---------------------------------	---



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini berarti perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasionalnya. Dengan demikian sebuah perusahaan memerlukan tata kelola yang tepat untuk memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia. Adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan sehingga para anggota dapat menjalankan tugas dan akhirnya dapat memperlancar serta mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.¹ Diantara banyaknya tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan salah satunya tujuan yang terpenting adalah produktivitas Kerja yang dilakukan oleh karyawan serta pimpinan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang dapat memberikan prestasi bagi perusahaannya dalam bentuk produktivitas yang tinggi guna memenuhi tujuan tersebut.²

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.³ Selain itu waktu, tenaga, dan kemampuan benar-benar harus dimanfaatkan secara efisien dan seefektif bagi kepentingan perusahaan tersebut. Efisien dan efektivitas kerja karyawan sebagai sumber

¹ Putra, "Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonom*, Volume 10, Nomor 2, (2017), 12.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 99.

³ Fitra Rizal, "Analisis Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur Pada Masa Covid" *Jurnal of Economics and Social Sciences*, Vol 1. No. 2 (2022) 101.

daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan tersebut. Karena produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan mencerminkan keadaan karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Produktivitas kerja karyawan yang baik adalah produktivitas kerja yang optimal, yaitu yang sesuai dengan standar perusahaan yang mendukung tercapainya tujuan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan. Oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja karyawan yang ada di dalamnya.⁴

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Payaman J Simanjuntak diantaranya Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana⁵ Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengawasan. Pengawasan yang dalam hal ini sebagai perwujudan fungsi kontrol dalam manajemen. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung seperti melakukan pengamatan ditempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih

⁴ Akila, "Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen* 2, No. 2 (2017): 35–48.

⁵ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. (Jakarta : Fakultas Ekonomi UI, 2011)

hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung.⁶

pengawasan adalah sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Dian Murnawantika menyatakan bahwa pengawasan secara keseluruhan variabel yang paling besar pengaruhnya, maka perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan pengawasan langsung dengan selalu memantau kerja karyawan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan, karena semakin tinggi pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja suatu perusahaan⁸

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja tersebut bisa diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk

⁶ Murnawantika, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Di Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2 (2014) : 615

⁷ Murnawantika. 626

⁸ Siagian., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2019), 87.

⁹ Murnawantika, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Di Samarinda." 626

lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.⁹

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ridwan Purnama Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena segala aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indikator motivasi kerja terdapat satu indikator (kebebasan menyampaikan pendapat) yang mendapat skor yang paling rendah dan termasuk ke dalam kategori sedang. Untuk itu alangkah lebih baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memberikan sedikit kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat atau gagasan hubungan diantara sesama karyawan maupun dengan atasan terbina lebih baik lagi, sehingga pada akhirnya motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik.¹⁰

Kecamatan Bendo merupakan salah satu dari sekian daerah yang mengembangkan potensinya dengan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki. Bentuk pemanfaatan ini salah satunya adalah dengan memanfaatkan serabut kayu sebagai bahan baku dalam pembuatan produk Jamur Tiram. Industri Jamur Tiram di Kabupaten Magetan ada banyak tetapi yang sesuai dengan masalah yang ada itu di Kecamatan Bendo ada 5 industri. Industri jamur tiram yang ingin saya teliti yang tersebar didaerah Kecamatan Bendo sekitar 55 orang tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut memiliki pekerjaan yang berbeda sesuai bidangnya. Terdapat beberapa bagian yang terdapat pada

¹⁰ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : CV.Mandar Maju, 2002), 214.

¹¹ Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 58–72.

perusahaan tersebut. Antara lain yaitu di posisi sebagai bagian produksi, pembibitan, perawatan¹¹.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan total dari keseluruhan industri jamur tiram di kecamatan bendo terdapat 13 industri, yang total keseluruhan karyawan jika diakumulasi terdapat 135 karyawan, Dan Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus dan diperkuat oleh beberapa pemilik industri jamur tiram di Kecamatan Bendo yaitu terdapat 5 industri yang memiliki kesamaan dalam permasalahan yang ingin diteliti yaitu motivasi dan pengawasan dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu 55.¹²

Dalam hal ini temuan di lapangan berdasakan hasil wawancara dengan Bapak Agus dan beberapa pemilik Indusri Jamur Tiram yaitu pengawasan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan di Jamur Tiram tergolong tinggi, pengawasan yang tergolong tinggi ini bisa dilihat dari cara pemilik memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana, objektivitas dalam melakukan pengawasan dan fleksibel dalam pengawaan. Ukuran pengawasan ini yaitu dengan melakukakn pengawasan langsung, tidak langsung dan pengawasan berdasarkan pengecualian.

Selanjutnya yaitu motivasi kerja yang tergolong tinggi diukur berdasarkan daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat tidak terwujud seperti ada rasa ketertarikan dan rasa nyama. tingginya motivasi kerja di industri jamur tiram ini bisa dilihat dari kepuasan kerja,

¹² Supardi, Observasi, 26 Januari 2023

¹³ Supardi, Observasi, 26 Januari 2023.

kehadiran dan kinerja, inovatif. Namun produktivitas yang mereka lakukan cukup rendah yaitu dapat dinilai dari dalam ketepatan waktu menyelesaikan produksi, dalam perawatan baglog sangat rendah dan kurangnya inovasi dalam mengatasi masalah sehingga hasil dari produksi kurang maksimal. Ukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standart organisasi atau perusahaan.¹³

Sehingga hal ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Muhamad Akmal Setiadi yang menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi kerja yang tinggi menunjang semangat kerja sehingga produktivitas yang dimiliki juga tinggi yang dilihat melalui berbagai pelatihan yang diadakan, pemberian insentif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, sistem pengawasan internal yang relatif ketat serta menciptakan budaya kerja berprestasi diantara karyawan.¹⁴

Berdasarkan penelitian yang diambil, maka peneliti dapat menyimpulkan permasalahan yang terdapat pada perusahaan yang diteliti yaitu permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal dimana produktivitas kinerja karyawan yang cukup rendah namun sebenarnya pengawasan dan motivasi kerja yang diberikan cukup baik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan jamur tiram ini, maka dari itu peneliti

¹⁴ Agus Surahman, Observasi, 1 Desember 2022.

¹⁵ Setiahad, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Uiw Ntb Up3 Kota Mataram)." *Jurnal Riset Manajemen*, (2020) : 21-22

tertarik melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan sebelumnya, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan bendo?
3. Apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang pengawasan, motivasi kerja dan produktivitas kerja
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Dunia Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran bagi Institut selaku lembaga pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah terutama mengenai pengawasan, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

b. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan jamur tiram untuk memberi masukan menarik mengenai produktivitas kerja berdasarkan pengawasan, motivasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III ini membahas tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi umum perusahaan jamur tiram, hasil pengujian instrument (validitas dan reliabilitas), hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan

saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sebagaimana ditulis banyak oleh Natalia yang dikutip Muhamad Busro mengatakan produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product; result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang¹⁵

produktivitas sendiri mempunyai arti sebagai hubungan antara keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai¹⁶

Produktivitas adalah parameter penting dalam kinerja produksi di tempat kerja, pertumbuhan dalam produktivitas bisnis membantu dalam meningkatkan profitabilitas bisnis itu. Menjadi

¹ Muhamad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2018), 338.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 102.

produktif dapat membantu perusahaan meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagian besar perusahaan produktif memiliki karyawan yang bahagia dan sehat, yang merupakan dasar dari organisasi yang sukses. Sehingga untuk menciptakan produktivitas yang optimal dalam sebuah perusahaan, perlu diperhatikan beberapa faktor seperti faktor teknis, produksi, organisasi, personalia, keuangan, manajemen, pemerintah, dan lokasi.¹⁷

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh-sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun¹⁸

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kekuatan atau kemampuan menghasilkan

³ aroman Syarief, Manajemen Sumber Daya Manusia, Widina Bhakti Persada Bandung, (Bandung : Grup CV. Widina Media Utama, 2002).

⁴ Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Zainal Arifin DanDahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 115.

barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai rencana.

b. Indikator Produktivitas kerja

indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1) Kuantitas Kerja

merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

2) Kualitas Kerja

merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari

persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output¹⁹

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Adapun menurut Muhamad Busro, untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan antara lain.

1) kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b) menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Stie Ykpn, 2015), 612.

3) Supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

- a) Kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
- b) Hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Se jauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan serta se jauh mana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan.

c) manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat,

serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.²⁰

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

pengawasan merupakan proses pengamatan, pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan tertentu.²¹

Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menunjukkan (menemukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegahnya terulang kembali. Ia beroperasi disetiap hal, manusia dan tindakannya.²²

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan, supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan

⁶ Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Fakultas Ekonomi UI, 2011) 38.

⁷ Ibid., 142.

⁸ Hasibuan, Malayu S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).

pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Pengawasan memastikan bahwa segala sesuatu berada dalam keteraturan, berjalan sesuai garis yang ditentukan, teori yang ada, dasar-dasar yang bisa dipercaya, dan tujuannya adalah menyingkap sisi kelemahan dan kesalahan-kesalahan serta membenarkannya dan mencegah terulangnya hal itu kembali²³

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan

b. Indikator Pengawasan

Indikator Pengawasan yaitu untuk mendapatkan pengawasan yang efektif ada beberapa indikator yang harus diperhatikan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang di selenggarakan.

⁹ Nurul Huda, *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan Dalam Perspektif Islam* (Jakarta : Gramedia, 2015), 33.

^Bahwa tehnik pengawasan harus sesuai dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.

- 2) Memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.

Mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan.

- 3) Objektivits dalam melakukan pengawasan.

Standar harus jelas terlihat bukan saja dalam prosedur mekanisme kerja, tetapi juga dalam rangkaian kriteria yang menggambarkan persyaratan kuantitatif dan kualitatif dan sedapat mungkin di nyatakan secara tertulis.

- 4) Keluwesan pengawasan

Setiap organisasi diharapkan mempunyai contogecky plan yang di gunakan sebagai pengganti rencana utama yang telah di tetapkan apa bila situasi menghendaknya.

- 5) Efisiensi pelaksanaan pengawasan

Pengawasan di lakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang lebih tinggi dari para pemilik modal, dan dari pihak-pihak yang berkepentingan berapapun biaya nya harus di pikul²⁴.

¹⁰ Siagian. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.²⁵

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan, Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu-individu untuk bekerja²⁶

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dengan cara apa

¹¹ Ali Nurdin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV. Qalbin Salim, 2017), 75.

¹² Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 29.

kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.²⁷

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya.

b. Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja adalah hal-hal atau faktor yang dapat diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa contoh indikator motivasi kerja antara lain:

1) Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2) Kehadiran

Kehadiran karyawan di tempat kerja dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang sering absen atau terlambat dapat menunjukkan kurangnya motivasi kerja.

¹³ Candra Wijaya, Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal)*, (Jakarta: Kencana, 2021), 31.

3) Kinerja

Kinerja karyawan dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang kinerjanya baik dan produktif cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4) Kreativitas

Kreativitas karyawan dalam menghasilkan ide dan solusi dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang kreatif cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5) Inisiatif

Tingkat inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas atau mencari solusi dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.²⁸

B. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan bahan acuan penyusun penelitian. Selain itu, untuk menghindari kesamaan anggapan dengan penelitian saat ini. Maka dalam hal ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang akan dipaparkan tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
----	------------	-------	-----------	-----------	-------

¹⁴ Syahyuti. *Devinisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Social..* (Jakarta: Bima Rena Pariwara, 2010),.

					Penelitian
1.	Rantika Safti (2019)	Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina	terdapat pada variabel x pengawasan dan variabel y produktivitas kerja	Terdapat pada objek penelitian yaitu PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara
2	Iskandar (Artikel Jurnal, (2022)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ”.	terdapat pada variabel X1 pengawasan dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada objek penelitian yaitu Panen PT XYZ”	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Panen PT

¹⁵ Rasafti, “Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I Pt. Perkebunan Nusantara Iv Adolina.” *Phd Thesis*, (Universitas Medan Area, 2019).

					XYZ. ³⁰
3	Sispi Indah Sari (2020)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang	terdapat pada variabel X1 pengawasan dan variabel Y produktivitas kerja	terdapat pada variabel X2 Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ³¹
4.	Ekal Nugraha, (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan.	Terdapat pada variabel X2 pengawasan dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada variabel X1 Pelatihan	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap produktivitas pada karyawan PT.

¹⁶ Iskandar, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Pt Xyz." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review* 13, No. 3 (2022): 313–27

¹⁷ Sari, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang." *Phd Thesis*, (Universitas Islam Riau, 2020).

					Pacific Palmindo Industri (Belawan) 32
5.	Muhamad Akmal Setiahadhi (2020)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Uiw Ntb Up3 Kota Mataram)	Terdapat pada variabel X1 Motivasi, X2 pengawasan dan variabel Y produktivitas kerja terdapat pada variabel. X3 Budaya kerja dan Fasilitas Kerja	Terdapat pada variabel. X3 Budaya kerja dan Fasilitas Kerja	Berdasarkan hasil pengujian Hasil pengujian secara simultan menunjukkan Variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. 33
6	Imroatul Hanifatun Imna, (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja	Terdapat pada variabel X1 Motivasi dan variabel	Terdapat pada variabel X2 disiplin	Berdasarkan hasil pengujian analisis, Hasil

¹⁸ Nugraha, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Medan." *Skripsi* (Sumatra Utara : Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara Medan, 2020).

¹⁹ Setiahadhi, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Uiw Ntb Up3 Kota Mataram)." *Jurnal Riset Manajemen*, (2020) : 21-22

		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar	Y produktivitas kerja terdapat pada variabel X2 disiplin kerja dan X3 Budaya kerja	kerja dan X3 Budaya kerja	pengujian Motivasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar ³⁴ .
7	Nuril Lailiyah, (2018)	Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection Di Tulungagung	Terdapat pada variabel X1 Motivasi, dan variabel Y produktivitas kerja Terdapat pada variabel X2 upah dan variabel X3 Disiplin	Terdapat pada variabel X2 upah dan variabel X3 Disiplin	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi busana muslim Shabrina Collection di Tulungagung

²⁰ Imna, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar." *Skripsi* (Tulungagung : Iain Tulungagung, 2019)

				ung ³⁵	
8	Zaidi Salsabila, (2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi	Terdapat pada variabel x Motivasi dan variabel y produktivitas kerja	Berdasarkan hasil uji menunjukkan motivasi yang baik akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi ³⁶	
9	Virginia A. J Rampisela Genita G Lumintang 2, (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	Pada variabel X1 Motivasi, dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada variabel X2 upah dan variabel X3 lingkungan kerja	Berdasarkan hasil uji menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas

²¹ Lailiyah, "Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection Di Tulungagung." *Skripsi* (Tulungagung : Iain Tulungagung, 2018)

²² Zaidi Salsabila, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi." *Skripsi* (Jambi: Universitas Batanghari, 2021)

					tas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. ³⁷
10	Mariani Tirsu, Tamaka Greis M. Sendow, 2YantjeUhi ng (2022)	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Persamaan: pada variabel X1 pengawasan, dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada variabel X2 pengalaman kerja dan variabel X3 kualitas kehidupan kerja	Berdasarkan hasil uji Pengawasan secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado ³⁸
11	Widi Yuliani, (2015)	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Pada variabel X2 pengawasan, dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada variabel X1 Kualitas kerja dan variabel X3 Disiplin	Berdasarkan hasil uji menunjukkan Hasil Yang mempengaruhi Produktivitas kerja

²³ Rampisela And Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, No. 1 (2020).

²⁴ Tamaka, Sendow, And Uhi, "Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, No. 2 (2022): 440–50.

Karyawan
Pada Pt Pasar
Raya Sri Ratu
Semarang

kerja

karyawan
yaitu
pengawas
an kerja
Karyawan
memberik
an
penilaian
terendah
mengenai
Pernyataa
n
responden
indeks
yaitu
Swalayan
Sri Ratu
Semarang
selalu ada
penepatan
standar
kerja
karyawan
dengan
nilai
indeks
terendah
yaitu
3,12.³⁹

12 Simolah, (2018)

Pengaruh
Pengawasan
Terhadap
Produktivitas
Kerja Pegawai
Kantor : terdapat
pada
variabel x
pengawasan
dan variabel
y

Berdasark
an hasil
uji
menunjuk
an
pengawas

²⁵ Yuliani, "Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pasar Raya Sri Ratu Semarang." *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2015).

		Inspektorat Kabupaten Kediri	produktivita s kerja		an berpengar uh signifikan terhad produktivi tas kerj karyawan
13	Kadek Rista Ananda Putra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati , (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawanpad alpd Se- Kecamatan Tabanan	terdapat pada variabeL X1 pengawasan dan variabel Y produktivita s kerja	terdapat pada variabel X2 pengalam an kerja	Berdasark an hasil uji menunjuk an Motivasi Kerja berpengar uh positif dan signifikan terhadap produktivi tas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat makaakan mampu meningkat kan produktivi tas kerja karyawan pada

					LPD ⁴⁰
14	Abdul Rachman Saleh, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	pada variabel X2 Motivasi kerja, dan variabel Y produktivitas kerja	terdapat pada variabel X1 disiplin kerja dan variabel X3 lingkungan kerja	Berdasarkan hasil uji menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java ⁴¹
15	Keren hapukh Faith Leihitu, Johnny A. F. ,Kalangi Joula J. Rogahang, (2022)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado	Pada variabel X1 Pengawasan X2 Motivasi kerja, dan variabel Y produktivitas kerja	Terdapat pada variabel X3 budaya kerja	Motivasi secara parsial tidak Berdasarkan hasil uji menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

²⁶ Putra, Landra, And Puspitawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan." *Emas* 3, No. 9 (2022): 126–37.

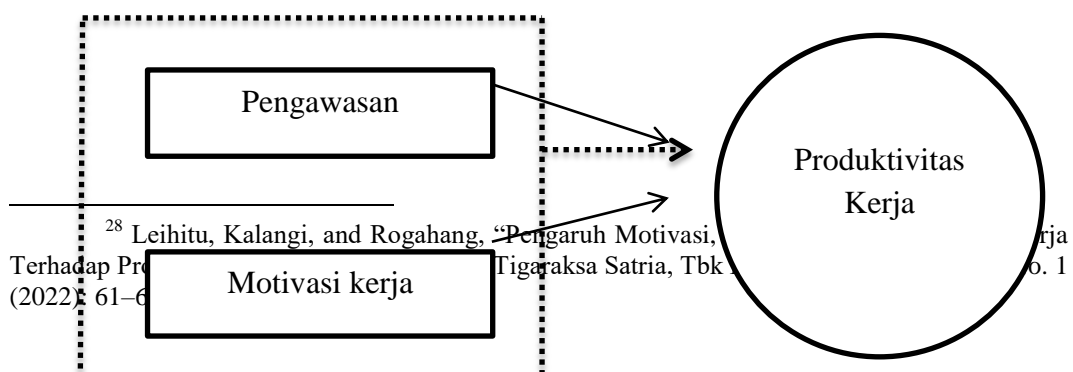
²⁷ Saleh and Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, No. 1 (2018)

produktivi
tas kerja
karyawan
PT.
Tigaraksa
Satria,
Tbk
Manado⁴²

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pemaparan dari tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Dalam penelitian ini, diketahui ada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen adalah pengawasan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berfikir



.....

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja

.....→ : pengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik⁴³

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja di Jamur Tiram Magetan.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2010), 68.

Menurut Darmawan sebagaimana dikutip pengawasan yang baik akan menimbulkan kinerja dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pimpinan perusahaan selalu memberikan pengawasan pada tempat kerja akan mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengawasan kerja yang efektif akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu mengendalikan perilaku dan hasil kerjanya. Pengawasan kerja yang baik dan kohesif akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih produktif dengan kehati-hatian mengolah bahan baku yang dipercayakan kepadanya⁴⁴. Pengawasan kerja mempunyai dampak dan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Pt XYZ” menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Panen PT XYZ⁴⁵

Ho1: Pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

Ha1: pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram Magetan.

³⁰ Darmawan. Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi. (Surabaya: Pena Semesta, 2013)

³¹ Iskandar, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Pt Xyz.” *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review* 13, No. 3 (2022): 313-27.

Menurut Hasibuan “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” atau suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁴⁶

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung” menjelaskan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.⁴⁷

Ho2: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

³² Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2017).* 141

³³ Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung.” *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 58-72.

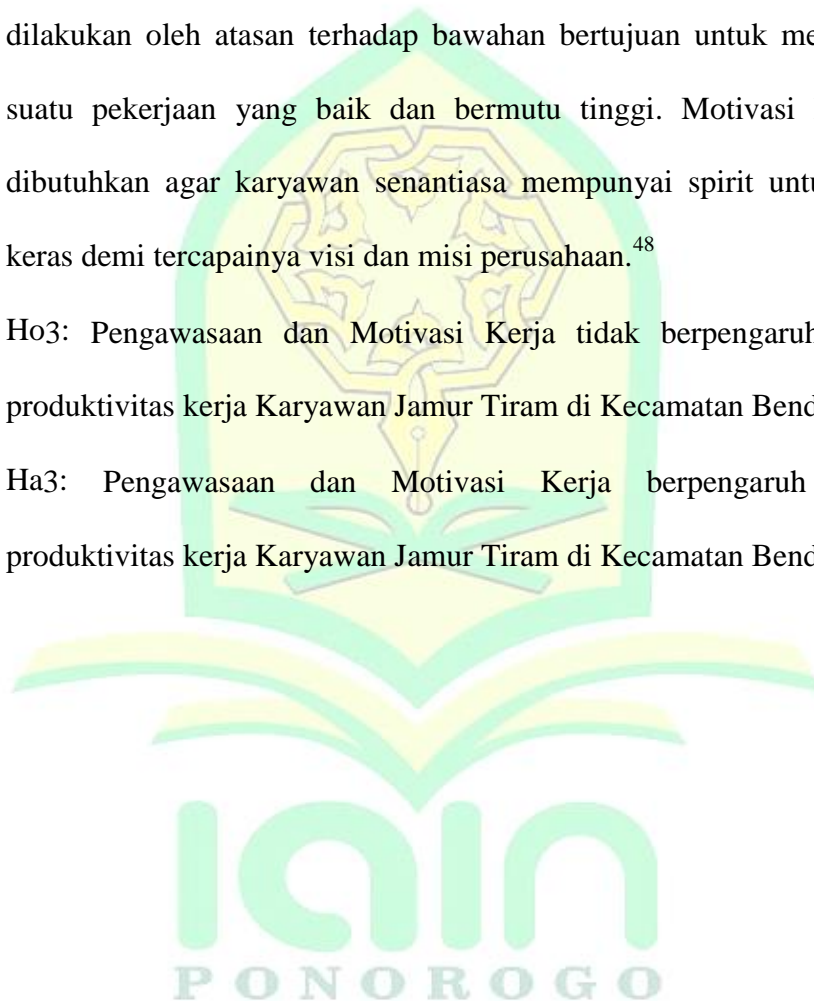
Ha2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram diKecamatan Bendo.

3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Prduktivitas Kerja di Jamur Tiram Magetan.

Menurut Erlin Milta Rin Sondole Pengawasan yang baik yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan bertujuan untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi. Motivasi kerja juga dibutuhkan agar karyawan senantiasa mempunyai spirit untuk bekerja keras demi tercapainya visi dan misi perusahaan.⁴⁸

Ho3: Pengawasan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

Ha3: Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.



³⁴ Erlin Milta Rin Sondole. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung" *Jurnal Emba* 03, No. 3 (2015). 650-659.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini terkait dengan pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di kecamatan bendo. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian dengan metode kuantitatif. Serta jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku⁴⁹

Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan dalam bentuk angka yang dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data yang dipakai sampai dengan tahap penyajian hasil data yang digunakan dalam penelitian⁵⁰. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan secara rinci bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian dimana saling mempengaruhi satu sama lain. Jadi dapat disimpulkan penelitian kuantitatif yaitu kegiatan analisis penelitian yang proses perhitungannya menggunakan angka- angka. Bagian dari penelitian ini dengan memastikan populasi dan sampel terlebih dahulu⁵¹

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

¹ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 43.

² Aries Veronica Dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif, (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022), 6–7.*

³ *Ibid.*, 6-7.

Variabel penelitian yaitu suatu hal yang memiliki variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun pengertian variabel penelitian menurut Hatch dan Farhadi yaitu suatu objek yang memiliki variasi nilai antara orang satu dengan yang lainnya.⁵² Variabel penelitian ini pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini menjadi dua macam yaitu variabel dependen (terikat) yang diberi symbol “Y” dan variabel independen (bebas) yang diberi symbol “X”. Adapun definisi dari variabel independen dan variabel dependen yaitu :

- a. Variabel independen yaitu sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, *atencedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahan dari timbulnya variabel terikat⁵³. Yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini yaitu pengawasan dan motivasi kerja.
- b. Variabel dependen yaitu sering disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

⁴ Sirlius Seran, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 58.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung : CV Alfabeta, 2017) 147.

variabel terikat. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi yang menjadi sebab akibat sebab adanya variabel bebas⁵⁴. Yang menjadi variabel terikat dari penelitian ini yaitu produktivitas kerja aryawan jamur di Kecamatan Bendo

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, definisi variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.⁵⁵

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
1 Produktivitas Kerja	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu	Simamora, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , 2015, Yogyakarta: STIE YKPN, 2015
2 Pengawasan	a. Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang di selenggarakan	

⁶ Ibid., 149.

⁷ Imam Ahmad, "Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Keputusan Berkunjung (Survei Pada Pengunjung Batu Scret zoo Jawa Timur Park 2)" *Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya Malang*, Volume 2 No. 1 (2016).

- b. Memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana
 - c. Objektivitas dalam melakukan pengawasan
 - d. Keluwesan pengawasan
 - e. Efisiensi pelaksanaan pengawasan
- 3 Motivasi Kerja
- a. Gaji
 - b. Hubungan kerja
 - c. Kondisi kerja
 - d. Peluang untuk maju
- Siagian, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. 2005, Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 2007, Bandung: Mandar Maju.

C. Lokasi Penelitian

Usaha Jamur Tiram di Kecamatan, Bendo. Kabupaten Magetan. Jawa Timur 63384. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena berbagai alasan di antaranya adalah sebagai berikut: Terdapat permasalahan di Industri Jamur Tiram Kecamatan Bendo yaitu produktivitas yang dihasilkan karyawan Jamur Tiram sangat rendah tetapi pengawasan dan motivasi yang diberikan pimpinan cukup baik, juga memiliki banyak industri jamur tiram, selain itu penelitian dilakukan di berbagai industri di Kecamatan Bendo karena ingin

mengetahui seberapa jauh pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Industri Jamur Tiram

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan⁵⁶, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Jamur Tiram di Kecamatan Bendo yang berjumlah 55 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 55 karyawan, jumlah ini berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha jamur tiram. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁵⁷

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis penelitian

⁸ J. Suprpto, *Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi Keenam*, (Jakarta: Erlangga, 2000), 21.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 43.

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif/hubungan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jenis penelitian penelitian ini adalah asosiatif⁵⁸

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau pengisian angket.⁵⁹ Data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuosioner kepada karyawan yang bekerja di Jamur Tiram Kecamatan Bendo

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuisoner ini merupakan teknik pengumpulan. Keusioner merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

¹⁰ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 68.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 173.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala⁶⁰

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk melihat sikap responden dalam merespon pertanyaan atau pernyataan dengan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan⁶¹

Penelitian menyediakan skala empat yang harus dijawab responden dengan pernyataan bersifat positif skor jawabannya adalah:

- a. SS (Sangat Setuju) : skor 4
- b. S (Setuju) : skor 3
- c. TS (Tidak Setuju) : skor 2
- d. STS (Sangat Tidak Setuju) : skor 1⁶²

131. ¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*,

¹³ Ibid, 133.

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Statistik Dalam Basic Jilid I*. (Yogyakarta : Andi Offset, 1991) 19

Penelitian ini menggunakan angket yang berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan pada responden untuk diberikan jawaban atau tanggapan. Adapun kisi-kisi angket dalam penelitian ini sebagai berikut.⁶³

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁶⁴ Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur⁶⁵. Untuk menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*)

Untuk skala ordinal menggunakan korelasi *kendall's tau-b* dan untuk skala interval dan rating menggunakan korelasi *pearson product moment*. Dalam memaknai hasil validitas setiap item yang terdapat dalam kuesioner, caranya dengan melihat nilai *output* pada tabel *correlation* bagian kolom *total item*/nilai r_{hitung} setiap item dan membagikan dengan nilai r_{tabel} . Dalam menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} atau

¹⁵ Heru Kurniawan, *Pengantar Praktik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Cv Budi Utomo, 2021), 2.

¹⁶ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 30.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

membandingkan nilai *Sig.* dengan nilai α yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%). Adapun kaidah keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *Sig.* $<$ nilai α (0,05), maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “valid”.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai *Sig.* \geq nilai α (0,05), maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “tidak valid”⁶⁶

b. Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlawanan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara tes ulang (*retest*), yaitu dengan cara penggunaan instrumen penelitian tersebut terhadap subjek yang sama, dilakukan dalam waktu yang berlainan⁶⁷ Reliabilitas sering juga diartikan dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau memiliki keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur⁶⁸.

¹⁸ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 70–71.

¹⁹ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif* (Sebuah Pengantar), 43.

²⁰ Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*. (Jakarta : LP3ES, 2008) 56.

Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*). keputusan secara umum reliabilitas instrumen dapat diketahui dari nilai *cronbach's alpha* pada output *reliability statistics* dibandingkan dengan kriteria adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,7$, maka dinyatakan kurang reliabel.
- 2) Apabila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,7$, maka dinyatakan reliabel⁶⁹

I. Teknik Pengolahan Data

1. Teknik pengolahan data

Pada teknik pengolahan dan analisis data ini menggunakan penelitian kuantitatif Serta menggunakan aplikasi SPSS karena melalui data melalui angka-angka yang diolah menggunakan metode ini adalah metode kuantitatif. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti sebagai teknik analisis data untuk mendapat jawaban terkait masalah yang terjadi di. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan diolah melalui program SPSS

2. Analisis data

Penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (*inferensi*)⁷⁰. Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan

²¹ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 80–81.

²² Moh. Faizin, “Pengaruh Upah Minimum, Kemiskinan dan Pengangguran Pada IPM di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol.12 No. 2 (2021) 218.

data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif.⁷¹ Penelitian ini, aplikasi yang digunakan adalah SPSS 25 dengan analisis data sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hipotesis yang digunakan.

H₀ : residual berdistribusi normal

H₁ : residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05 maka H₀ diterima yang artinya normalitas terpenuhi⁷²

2) Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) maka peneliti menggunakan Uji asumsi Autokorelasi. Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya Autokorelasi. Ada

²³ Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengolahan Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo* (Tulungagung: Iain Tulungagung, 2016), 61.

²⁴ Singgih. *Statistik Parametrik*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum, 2012) 293.

beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya adalah Durbin Watson d Test.

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian dengan metode Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dengan metode Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $(a-dl) < dw < dl$ tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Terjadinya autokorelasi positif jika $dw < dl$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol.
- 3) Terjadinya autokorelasi negative jika $dw > (a-dl)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol.
- 4) Jika dw terletak antara $(a-du)$ dan $(a-dl)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan⁷³

3) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel bebas. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : tidak terdapat korelasi antar variabel independen (tidak terjadi kasus multikolinieritas)

²⁵ Ibid., 241.

H1: terdapat korelasi antar variabel independen (terjadi kasus multikolinieritas)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai VIF Batas dari *tolance value* atau $>0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁴

4) Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linier berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kemudian melakukan regresi linier berganda dengan variabel dependennya adalah harga mutlak residual sedangkan variabel independennya adalah X1 dan X2.

Hipotesis yang digunakan:

H0: varian residual homogen (tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas)

H1: varian residual tidak homogen (terjadi kasus Heteroskedastisitas).⁷⁵

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 9

²⁷ Singgih. *Statistik Parametrik*, 240

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen $>0,05$ (alpha5%) maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogeny (terjadi kasus Heteroskedastisitas).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan dengan variabel bebas tunggal maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu peubah X yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas Y.⁷⁶ Rumus regresi linier sederhana yaitu :⁷⁷

$$Y = a + b.X + \text{error}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Pengawasan dan Motivasi Kerja

e = standart error

a dan b = Konstanta

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependent dan lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent.

Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut

²⁸ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 34.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Nilai Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi Kerja

e = nilai eror⁷⁸

d. Uji hipotesis

1) Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Setelah t hitung diperoleh, langkah selanjutnya ialah dengan membandingkan antara r hitung dengan tabel pada tingkat kesalahan 5%. Hipotesis dapat diterima taraf signifikannya (α) < 0,05 dan hipotesis dapat ditolak taraf signifikannya (α) > 0,05 dengan criteria sebagai berikut:

³⁰ Ali Maulidi, *Teknik Memahami Statistika 2*, (Jakarta : Alim's Publishing, 2012), Hlm.121.

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.⁷⁹

2) Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel Pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda. Untuk menguji signifikannya dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

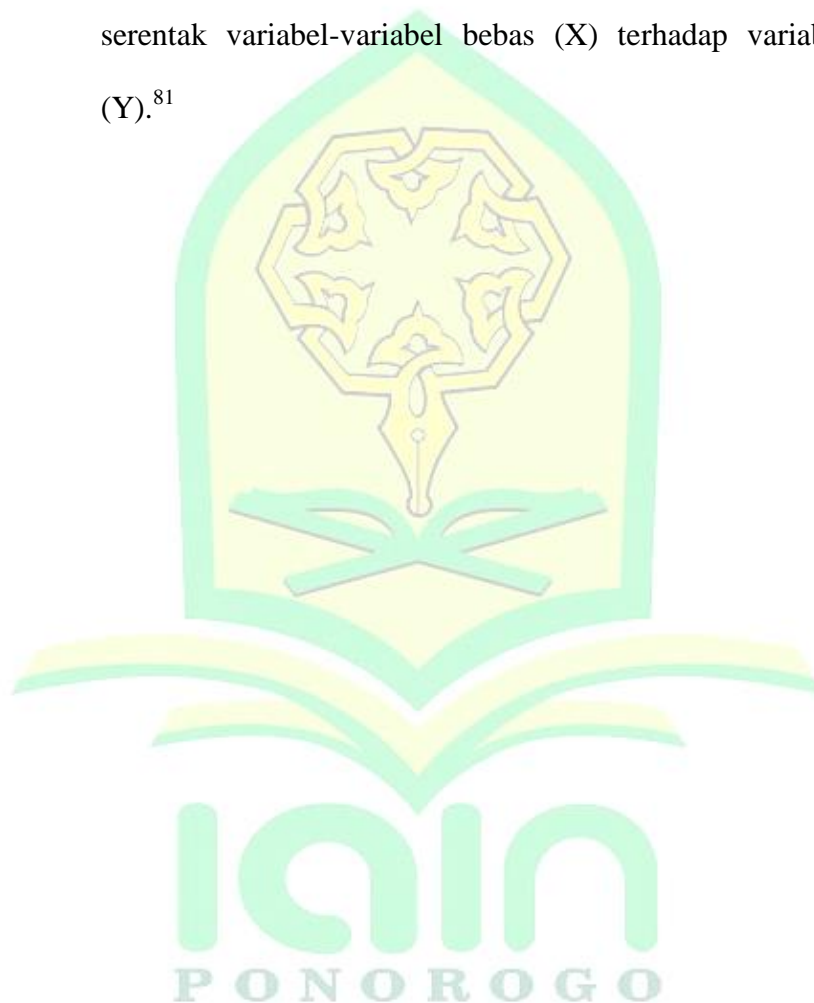
- 1) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima
- 2) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.⁸⁰

3) Koefisien Determinasi

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung : CV Alfabeta, 2017) 106.

³² Ibid., 120

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen maka peneliti menggunakan Koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).⁸¹



³³ Ibid., 125



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kecamatan Bendo merupakan salah satu dari sekian daerah yang mengembangkan potensinya dengan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki. Bentuk pemanfaatan ini salah satunya adalah dengan memanfaatkan serabut kayu sebagai bahan baku dalam pembuatan produk Jamur Tiram. Industri Jamur Tiram di Kabupaten Magetan ada banyak tetapi yang sesuai dengan masalah yang ada itu di Kecamatan Bendo ada 5 industri. Industri jamur tiram yang ingin saya teliti yang tersebar di daerah Kecamatan Bendo sekitar 55 orang tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut memiliki pekerjaan yang berbeda sesuai bidangnya. Terdapat beberapa bagian yang terdapat pada perusahaan tersebut. Antara lain yaitu di posisi sebagai bagian produksi, pembibitan, perawatan⁸²

Jamur Tiram merupakan contoh jenis jamur kayu yang sudah sejak lama dikenal. Budidaya jamur ini tidak terbatas kepada satu atau dua jenis kayu tertentu, tetapi dapat ditumbuhkan pada banyak jenis kayu. Bahkan bahan-bahannya yang terdiri dari serbuk gergaji, jerami, sekam, sisa kertas serta bahan-bahan lainnya seperti bagas (ampas tebu), ampas aren dan kelapa, jamur tiram ini dapat tumbuh secara baik. Untuk kehidupan dan perkembangan, jamur sangat membutuhkan sumber nutrisi atau makanan dalam bentuk unsur-unsur seperti nitrogen, fosfor, belerang, kalium, karbon, serta beberapa unsur lainnya. Di dalam jaringan kayu, unsur-unsur ini sudah

¹ Supardi, Observasi, 26 Januari 2023

tersedia walaupun tidak sebanyak yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perlu penambahan dari luar, misalnya dalam bentuk pupuk yang digunakan sebagai bahan campuran selama pembuatan substrat tanam⁸³

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validasi

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Suatu penelitian dianggap valid jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dimana nilainya 0,361.⁸⁴ Pengujian ini dilakukan dalam bentuk angket kuisisioner yang diberikan kepada 30 responden pertama

a. Validitas Variabel Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4. 1

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan			
Y1	0,650	0,361	Valid
Y2	0,848	0,361	Valid
Y3	0,890	0,361	Valid
Y4	0,842	0,361	Valid
Y5	0,844	0,361	Valid

² Heni Elfandari, "Pertumbuhan dan Produktivitas Jamur Tiram Putih (*pleurotus Ostreatus*) Pada Komposisi Media Tanam Sengon dan Jerami" *Jurnal Agrotektrektopika* Vol. 9 No. 2 (2021) 301.

³ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2014),42.

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 8 item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel produktivitas kerja (Y)

b. Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Tabel 4. 2

Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,795	0,361	Valid
X1.2	0,877	0,361	Valid
X1.3	0,853	0,361	Valid
X1.4	0,895	0,361	Valid
X1.5	0,811	0,361	Valid
X1.6	0,672	0,361	Valid
X1.7	0,893	0,361	Valid
X1.8	0,798	0,361	Valid
X1. 9	0,751	0,361	Valid
X1.10	0,851	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan variabel Pengawasan (X1) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan

tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel Pengawasan (X1)

c. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,813	0,361	Valid
X2.2	0,835	0,361	Valid
X2.3	0,828	0,361	Valid
X2.4	0,904	0,361	Valid
X2.5	0,854	0,361	Valid
X2.6	0,878	0,361	Valid
X2.7	0,885	0,361	Valid
X2.8	0,791	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 8 item pertanyaan variabel motivasi kerja (X2) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X2).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Apabila nilai dari *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dapat

dinyatakan reliable, begitu pula sebaliknya jika nilai dari *cronbach alpha* < 0.60 maka dapat dinyatakan tidak reliable.⁸⁵ Berikut ini hasil uji reliabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas	Keterangan
1.	Produktivitas	0,918	0,60	Reliabel
2.	Pengawasan	0,945	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,944	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel produktivitas kerja, Pengawasan dan motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian karena masing masing variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,60

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Hasil Pengujian Hipotesis Responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja yang bekerja di Industri Jamur Tiram yang berjumlah 55 tenaga kerja atau responden. Hasil deskripsi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

⁴Ridwan Sunarto, *Pengantar Statiska Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2017),348.

Usia responden yang menjawab kuesioner penelitian ini terdiri dari berbagai golongan usia mulai dari 20-50 tahun. Deskripsi usia responden ditunjukkan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	30	54%
2	31-40	20	36%
3	41-50	5	10%
	Jumlah	55	100%

Sumber data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Jamur Tiram yang menjadi responden usia, kemudian usia 20-30 tahun sebanyak 30 responden dengan presentase 54%, lalu usia 31-40 sebanyak 20 responden dengan presentase 36%, serta usia 41-50 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 10%

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	38	69%
2	Perempuan	17	31%
	Jumlah	55	100 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang meneliti 38 responden dengan presentase 69% adalah berjenis kelamin laki- laki dan 17 responden dengan presentase 31% berjenis kelamin perempuan.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikansinya. Jika signifikan $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.⁸⁶ Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2,59161409

⁵ Toni Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, 1st ed. (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2017), 119.

		Deviation	
Most Extreme	Absolute	.112	
Diffences			
	Positive	.112	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.112	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai signifikan normal residual adalah $0,081 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa distribusi normal dari residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas dalam suatu model yang menunjukkan kesamaan antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat ditentukan dengan menggunakan faktorvarians (VIF). Jika variabel independen $VIF < 10 > 10$, terjadi multikolinearitas.⁸⁷ Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

⁶ V Sujarweni, *Metode Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta : Pustaka Baru, 2014), 158.

Constant		
Pengawasan	.195	5,141
Motivasi Kerja	.195	5,141

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengawasan (X1) 5,141 kemudian variabel Motivasi Kerja(X2) memiliki nilai 5,141. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu penganatan ke pengamatan lainnya. Jika hasil uji diatas level signifikan ($\alpha > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas.⁸⁸ Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta	

⁷ Sujarweni, 236.

Constant	1,030	,646		1,594	.117
Pengawasan	.001	.067	.,006	,020	.984
Motivasi Kerja	.060	.084	.220	,718	.476

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel Pengawasan sebesar $0,984 > 0,05$. Kemudian pada variabel Motivasi Kerja nilai signifikansi sebesar $0,476 < 0,05$. maka kedua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat korelasi antar variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.10. dibawah ini

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.804	.797	2.641	2,296

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel 4.10 data menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston berada diantara DU dengan (4-DU) yang dihasilkan dari model regresi adalah $du < dw < 4-du$ $1,6406 < 2.296 < 2,3594$ sehingga kesimpulannya yaitu pada model regresi tidak terdapat autokorelasi

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda berikut:

a. Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1) Model Regresi

Tabel 4.11

Uji Regresi Linier Sederhana Pengawasan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,849	1,054		1,753	,085
	Pengawasan	,722	.050	.895	14,573	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,849 + ,722 X_1 + e$$

Artinya :

a) Konstanta b_0

Nilai konstanta (b_0) sebesar 1,849 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas kerja sebesar ,722

b) Konstanta (b_1) untuk variabel X_1 (Pengawasan)

Koefisien regresi sebesar (b_1) sebesar 722, artinya Pengawasan (X_1) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 722 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara Pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi Pengawasan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Pengawasan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y). Uji t ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pengawasan

terhadap produktivitas kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap

produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t $0,000 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengawasan terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari *Rsquare* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12

Koefisien Determinan Pengawasan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	.895 ^a	.800	.797	2,643	2,310

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,800 atau 80,0% yang artinya bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Jamur Tiram 80,0% sedangkan 20,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,895, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram tergolong lemah

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1) Model Regresi

Tabel 4.13

Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja

		Coefficients			
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,742	1,324		T 2,071 Sig .043
	Motivasi Kerja	,837	,077	.831	10,875 .000

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.13 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,742 + 837 X_2 + e$$

Artinya :

c) Konstanta b0

Nilai konstanta (b_0) sebesar 2,742 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas kerja sebesar 837

d) Konstanta (b_2) untuk variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Koefisien regresi sebesar (b_1) sebesar ,837, artinya Motivasi Kerja (X_2) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar ,837 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi keterampilan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y). Uji t ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t $0,00 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan

H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari *Rsquare* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.691	3,290	2,019

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,691 atau 69,1% yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram sebesar 69,1% sedangkan 29,9%

dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,831, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram tergolong lemah

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15

Hasil Estimasi Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,586	1,083		-.1464	.149
Pengawasan	.618	.112	.765	5,500	.000
Motivasi Kerja	.145	.140	.144	1.039	.304

Sumber : Data diolah SPSS,2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = -1,586 + 0,618X_1 + 0,145X_2 + e$$

1) Konstanta

Nilai konstanta (b_0) sebesar 1,586 menunjukkan bahwa apabila variable Pengawasan dan Motivasi Kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas karyawan Jamur Tiram sebesar 1,586

2) Konstanta b_1 untuk variabel Pengawasan (X_1)

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,618, artinya setiap Pengawasan naik 1 satuan maka produktivitas kerja berkurang sebesar 0,618 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara Pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram, maka semakin tinggi Pengawasan produktivitas yang dihasilkan semakin tinggi

3) Konstanta b_2 untuk variabel Motivasi Kerja (X_2)

Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,145, artinya setiap Motivasi Kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja bertambah sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram, maka semakin tinggi Motivasi Kerja produktivitas yang dihasilkan semakin tinggi

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil mewakili atau berlaku untuk populasi penelitian, sehingga perlu dilakukan uji signifikansi

1) Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Dengan menggunakan program SPSS 25, dilakukan pengujian parameter individu. Pengujian ini dilakukan dengan signifikansi level ($\alpha = 5\%$). Hipotesis diterima jika taraf signifikansi $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika taraf signifikansi $> 0,05$ atau $t_{\text{tabel}} 1.68107$

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,586	1,083		-.146	.149
Pengawasan	.618	.112	.765	5,500	.000
Motivasi Kerja	.145	.140	.144	1,039	.304

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel Pengawasan (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikasi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara variabel Pengawasan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y)
- b) Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikasi uji t sebesar $0,304 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y)

2) Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui signifikas persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel Pengawasan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), secara bersama- sama terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Dengan menentukan nilai α atau alpha ditentukan sebesar 0,05 atau 5 %. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikasi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1491,056	2	745,528	106,889	.000 ^b
Residual	362,689	52	6,975		
Total	1853,745	54			

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari *Rsquare* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	-------------------	---------------

				Estimate	
1	.897 ^a	.804	.797	2,641	2,296

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,804 atau 80,4% yang artinya bahwa variabel Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram sebesar 80,4%. Sedangkan 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai R sebesar 0,897 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram termasuk hubungan yang lemah

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Terdapat variabel bebas (independen) yang meliputi Pengawasan dan Motivasi Kerja sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja. Diperoleh jawaban berdasarkan penelitian adalah Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh jawaban untuk masing- masing rumusan masalah dan uji hipotesis penelitian, hasil dari pengujian tersebut yaitu :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

Berdasarkan hasil uji, menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel pengawasan bertanda positif artinya variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien regresi pada uji analisis regresi sederhana sebesar 80.0% yang artinya bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo sebesar 80.0% sedangkan 20.0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_1 menerima H_a dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Terjadi hubungan positif antara Pengawasan dan produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Karena ketika Pengawasan meningkat maka produktivitas kerjanya juga meningkat

H_a diterima menunjukkan penelitian ini mendukung teorinya Payaman J Simanjuntak bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung

dan supra sarana⁸⁹ Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rantika Safti yang berjudul “Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina.

Terjadinya hubungan searah antara Pengawasan dan produktivitas tenaga kerja sehingga pengawasan merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga apabila pengawasan bagus baik itu dari segi fisik maupun non-fisik maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan menyenangkan saat bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif artinya variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi R^2 sebesar 0,691 atau 69,1% yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja kartawan Jamur Tiram sebesar 69,1% sedangkan 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan

⁸ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. (Jakarta : Fakultas Ekonomi UI, 2011)

bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_2 menerima H_a dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan Pimpinan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Karena ketika motivasi yang diberikan meningkat maka produktivitas kerjanya juga meningkat.

H_a diterima menunjukkan penelitian ini mendukung teorinya Payaman J Simanjuntak bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana⁹⁰. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman saleh judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang”. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial pada Pt. Inko Java Semarang. Mulyadi mengemukakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja jaryawan.

⁹ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. (Jakarta : Fakultas Ekonomi UI, 2011)

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan perlu Rutin memberikan banyak motivasi yang Sifatnya Menumbuhkan semangat dalam bekerja bagi seluruh karyawan

3. Pengaruh Prngawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama- sama terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikasi adalah $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengawasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo.

Nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,804 atau 80,4% yang artinya bahwa variabel Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram sebesar 80,4 % sedangkan 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain

4. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini adalah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung, dan sumbangan penelitian kepada pengambilan keputusan

dalam usaha guna dapat meningkatkan pendapatan dan melakukan pengembangan usaha serta menjadikan salah satu motivasi untuk karyawan agar selalu bekerja dengan maksimal.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuji oleh peneliti dan telah dilakukan pembahasan mengenai variabel Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Dibuktikan hasil uji t dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel pengawasan (X_1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y)
3. Secara simultan pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo. Dibuktikan dengan uji f dan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk Industri Jamur Tiram dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan (X_1) bernilai positif sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan perlu meningkatkan Pengawasan kerja yang maksimal sesuai dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya, sehingga produktivitas akan meningkat
 - b. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi Kerja (X_2) bernilai positif sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka perusahaan perlu meningkatkan lagi motivasi yang baik agar karyawan dapat bekerja dibidang masing- masing dengan sungguh-sungguh dan dapat bekerja lebih optimal.
2. Bagi Karyawan senantiasa meningkatkan hasil kerja yang maksimal agar produktivitas perusahaan meningkat dan terwujud sesuai apa yang diharapkan
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian
 - b. Agar mendapatkan suatu model yang baik dan didukung oleh teori yang kuat dan disarankan agar memperbanyak referensi penelitian

DAFTAR PUSTAKA SEMENTARA

- Agus surahman. Wawancara, desember 2023.
- Ahmad Bisri Mustofa, "Etos Kerja Islam Dalam Pengolahan Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo" Tulungagung: Iain Tulungagung, 2016, 61..
- Akila, Akila. "Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 2 (2017): 35–48.
- Ali Maulidi, *Teknik Memahami Statistika 2*, Jakarta : Alim's Publishing, 2012, Hlm.121,
- Ali Nurdin, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. Jakarta: CV. Qalibun Salim, 2017. 75.,
- Aries Veronica Dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022. 6–7.
- Aroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Widina Bhakti Persada Bandung*. P. Bandung : Grup CV. Widina Media Utama, 2002
- Candra Wijaya, Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Pertaman. Jakarta: Kencana, 2021. 31..
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. Jakarta: Kencana, 2017. 99.
- Erlin Milta Rin Sondole. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung" *Jurnal Emba* 03, no. 3 (2015). 650-659.
- Fitra Rizal, "Analisis Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur Pada Masa Covid" *Jurnal of Economics and Social Sciences*, Vol 1. No. 2 (2022) 101
- Hasibuan, Malayu S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stieykpn, 2015. 612.
- Heru Kurniawan, *Pengantar Praktik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2021. 2.
- I Komang A, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014..
- Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 80–81.

- Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017. 70–71..
- Imna, Imroatul Hanifatun. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar,” 2019.
- Iskandar, Iskandar. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Pt Xyz.” *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 13, no. 3 (2022): 313–27.
- J. Suprpto, *Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi Keenam*. Keenam. Jakarta: Erlangga, 2000. 21.
- Lailiyah, Nuril. “Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection Di Tulungagung,” 2018.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11, no. 1 (2019): 54–63.
- Leihitu, Kerenhapukh F., Johny AF Kalangi, and Joula J. Rogahang. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.” *Productivity* 3, no. 1 (2022): 61–66.
- Model Duwi Priyatno, 81–83, n.d.
- Model Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss*. Jakarta: Mediakom, 2010). 70.
- Moh. Faizin, “Pengaruh Upah Minimum, Kemiskinan dan Pengangguran Pada IPM di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol.12 No. 2 (2021) 218.
- Muhamad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana, 2018. 367.
- Murnawantika, Dian. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Di Samarinda.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2 (2014).
- Nugraha, Ekal. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Medan,” 2020.
- Nurul Huda, Dkk, *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan Dalam Perspektif Islam* (Jakarta : Gramedia, 2015), 33.
- Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008. 43.

- Purnama, Ridwan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (2008): 58–72.
- Putra, Arif Rahman. "Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi* 10, no. 2 (2017): 12–24.
- Putra, Kadek Rista Ananda, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan." *Emas* 3, no. 9 (2022): 126–37.
- Rampisela, Virginia AJ, and Genita G. Lumintang. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).
- Rasafti, Rantika. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina." *PhD Thesis, Universitas Medan Area*, 2019.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 1 (2018).
- Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015. 68.
- Sari, Sispi Indah. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang." *PhD Thesis, Universitas Islam Riau*, 2020.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2007), 233-239.
- Setiahadi, Muhammad Akmal. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota Mataram)," 2020.
- Siagian. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. P. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Sirlius Seran, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Cetakan Pertama (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020. 58.
- Singgih. *Statistik Parametik*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum, 2012) 293.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 120.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018. 43..
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013. 173,
- Supardi, Observasi, 26 Januari 2023
- utrisno Hadi, *Statistik Dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta : Andi Offset, 1991
- Tamaka, Mariani Tirsa, Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. “Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 440–50.
- Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, 43, n.d.
- Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta, 2014. 30.
- Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016. 29.
- Yuliani, Widi. “Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang.” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2015.
- Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam, Alih Bahasa Zainal Arifin DanDahlia Husin*. Jakarta : Gema Insani Press, 1997. 115.
- Zaidi Salsabila, Zaidi Salsabila. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi.” *PhD Thesis, Universitas Batanghari*, 2021.



