

PENGARUH KEPERIBADIAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, ORIENTASI KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CICOR PANATEC BATAM

Putri Lia Miarti Nasution¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾, Tibrani³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

putrilianst09@gmail.com¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

sarisucahyo@yahoo.com²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

tibrani@fekon.unrika.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengamati pengaruh kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cicor Panatec Batam dengan jumlah 60 orang dan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan desain penelitian yang digunakan adalah penyebaran kuisioner melalui *Google Form* dan disebarikan secara *daring* melalui *Whatsapp*. Uji coba instrument dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja dan Pengawasan Kerja mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Produktivitas Kerja*

Abstract. *This study aims to determine and observe the influence of personality, quality of human resources, work orientation and work supervision on the work productivity of employees PT. Cicor Panatec Batam. The population of this study was employees of PT. Cicor Panatec Batam with a total of 60 people and in sampling using saturated sampling techniques. This type of research is quantitative research and the method of collecting research designs used is the dissemination of questionnaires through Google Form and distributed online via Whatsapp. Instrument trials were analyzed using validity tests and reliability tests. From the analysis of research data, it shows that Personality, Quality of Human Resources, Work Orientation and Work Supervision have a positive and significant effect on employee work productivity. Personality Variables, Human Resource Quality, Work Orientation and Work Supervision were able to explain the variables of Employee Work Productivity of 76.6% and the remaining 23.4% explained by other variables that were not included in this study.*

Keywords: *Personality, Quality of Human Resources, Job Orientation, Work Supervision, And Work Productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang terjadi saat ini ditandai dengan banyaknya perusahaan besar, persaingan yang hebat dan teknologi yang canggih. Secara umum tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin, sehingga diharapkan kelangsungan perusahaan terjamin. Banyak yang mengatakan tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mencari keuntungan atau laba, karena jumlah laba yang besar menunjukkan perusahaan itu berhasil, dan sebaliknya jika jumlah laba kecil menunjukkan perusahaan tersebut kurang berhasil. Dalam hubungannya dengan keuntungan atau laba sebagai tujuan utama perusahaan, dapat dimengerti bahwa keuntungan atau laba digunakan sebagai alat untuk mengukur kemampuan perusahaan beroperasi pada periode tertentu dengan produktivitas yang dihasilkan.

Peningkatan kualitas produktivitas kerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan hingga mampu bertahan dalam dunia persaingan bisnis. Oleh sebab itu, upaya untuk peningkatan produktivitas merupakan tantangan utama bagi para eksekutif, karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia bagi perusahaan. Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Menurut Sutrisno (2017) indikator produktivitas yaitu : kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri mutu, efisiensi, dan meningkatkan hasil yang dicapai.

Menurut Wulantika (2019), Kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relatif stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi. Menurut Stephen, Robbins (2015), indikator kepribadian terdiri dari: ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman.

Tabel 1
Persentase Kepribadian Karyawan PT. Cicor Panatec Batam

No.	Kepribadian	2020	2021	2022
1	Sangat bagus	10%	9%	7%
2	Cukup	25%	20%	16%
3	Kurang bagus	50%	54%	58%
4	Sangat kurang bagus	15%	17%	19%
Jumlah		100%	100%	100%

Sumber: PT. Cicor Panatec Batam

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 40 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cicor Panatec Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cicor Panatec Batam terkait kepribadian menurun selama 3 tahun berturut-turut.

Menurut Pasolong (2013), Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Tabel 2
Persentase Kualitas SDM Karyawan PT. Cicor Panatec Batam

No	Kualitas SDM	2020	2021	2022
1	Sangat bagus	20%	19%	17%
2	Cukup	50%	45%	41%
3	Kurang bagus	18%	21%	22%
4	Sangat kurang bagus	12%	15%	20%
Jumlah		100%	100%	100%

Sumber: PT. Cicor Panatec Batam

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 40 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cicor Panatec Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 2 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cicor Panatec Batam terkait kualitas sumber daya manusia menurun selama 3 tahun berturut-turut.

Menurut Ingham (2012), Orientasi kerja adalah sikap dan tingkah laku pegawai, yaitu suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012), orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan.

Tabel 3
Persentase Orientasi Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam

No	Orientasi kerja	2020	2021	2022
1	Sangat bagus	23%	15%	18%
2	Cukup	50%	45%	55%
3	Kurang bagus	12%	14%	17%
4	Sangat kurang bagus	5%	6%	10%
Jumlah		100%	100%	100%

Sumber: PT. Cicor Panatec Batam

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 40 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cicor Panatec Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 3 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cicor Panatec Batam terkait orientasi kerja menurun selama 3 tahun berturut-turut.

Menurut Handoko (2016), Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sementara menurut Daulay (2017), pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Tabel 4
Persentase Pengawasan Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam

No	Pengawasan kerja	2020	2021	2022
1	Sangat bagus	13%	19%	18%
2	Cukup	40%	60%	55%
3	Kurang bagus	12%	13%	18%
4	Sangat kurang bagus	5%	8%	9%
Jumlah		100%	100%	100%

Sumber: PT. Cicor Panatec Batam

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 40 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cicor Panatec Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 4 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cicor Panatec Batam terkait pengawasan kerja menurun selama 3 tahun berturut-turut.

Menurut Hasibuan (2018), Produktivitas kerja merupakan adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Tabel 5
Hasil Produktivitas Karyawan PT. Cicor Panatec Batam

Tahun	Hasil Produk
2020	93.600
2021	89.800

Tahun	Hasil Produk
2022	88.200

Sumber: PT. Cicor Panatec Batam

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 40 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cicor Panatec Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 5 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cicor Panatec Batam terkait produktivitas kerja menurun selama 3 tahun berturut-turut.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cicor Panatec Batam. Jumlah populasi berdasarkan data yang didapatkan berjumlah 60 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana pada penelitian ini jumlah sample sebanyak 60 orang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian yaitu suatu atribut objek atau seseorang yang memiliki sebuah variasi tertentu yang ditetapkan pada peneliti untuk dapat dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas X)
Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepribadian (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), orientasi kerja (X3), pengawasan kerja (X4).
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)
Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah : produktivitas kerja sebagai variabel Y.
3. Definisi Operasional
Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dilakukan yaitu dengan menyebarkan kuisioner berupa daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Cicor Panatec Batam sebanyak 60 orang dan mengukur indikator jawabannya menggunakan Skala *Likert*.

Teknik Analisis Instrumen dan Teknik Analisis Data

Teknik analisis instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, uji analisis linier berganda dan pengujian hipotesis untuk menggunakan uji T, uji F, koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Ojek Penelitian

PT. Cicor Panatec adalah produsen suku cadang cetakan plastik dan rakitan mekanis kelas atas untuk pelanggan medis, industri, otomotif, dan transportasi. Situs ini berlokasi strategis di Batam, yang hanya berjarak satu jam dari situs Cicor di Singapura. Dikombinasikan dengan Singapura, situs ini menawarkan teknik, cetakan injeksi plastik, proses sekunder yang terintegrasi secara vertikal, dan layanan perakitan. Tempat produksi memiliki fasilitas manufaktur mutakhir dan total ruang bersih seluas 1.200 m² (ISO kelas 7) untuk pencetakan injeksi, perakitan, dan pengemasan. Ruang bersih divalidasi untuk aplikasi medis RTU (siap pakai).

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	12	20%
2	Perempuan	48	80%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 60 sampel, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (20%) sedangkan responden perempuan sebanyak 48 orang (80%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan karyawan berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK/Sederajat	52	87%
2	S1	8	13%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 60 sampel, yang terdiri dari responden pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 52 orang (87%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 8 orang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-40 tahun	60	100%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia sebanyak 60 sampel, yang dimana keseluruhan responden dengan usia 20-40 tahun sebanyak 60 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan

usia didominasi yang usianya 20-40 tahun membuktikan bahwa usia tersebut cenderung lebih produktif dalam bekerja.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur semua indikator sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid. Semua pernyataan indikator yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana $r_{tabel} = 0,254$ artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V25 uji statistik cronbach's alpha. Nilai cronbach alpha pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lebih besar dari 0,6 yang artinya alat ukur yang digunakan reliabel sesuai dengan yang disyaratkan.

Teknik Analisis Data

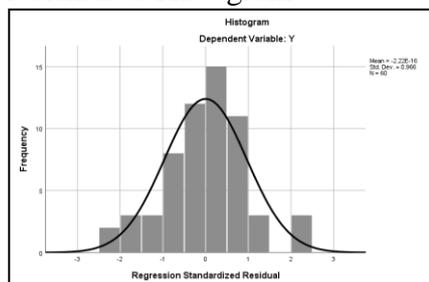
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah dalam variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk menguji normal atau tidaknya sampel dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Acuan pengambilan keputusan di uji normalitas data pada *P-Plot* dan histogram adalah sebagai berikut menurut Ghozali (2018) :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

a. Normalitas Histogram

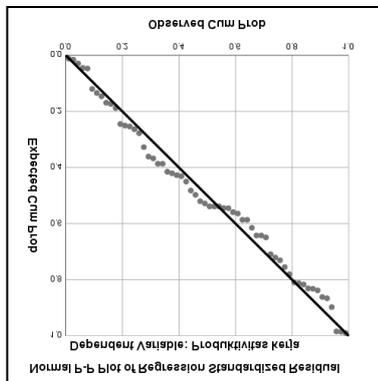


Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas kurva membentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Normalitas *Probability Plot (P-P Plot)*



Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas bahwa grafik normal p-p plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

c. Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Didapatkan hasil signifikansi sebesar 0.200, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga disimpulkan bahwa uji tes normalitas adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula :

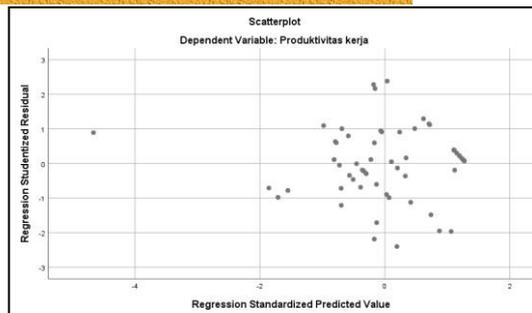
Jika $VIF > 10$, atau tolerance $< 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas

Jika $VIF < 10$, atau tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji melalui SPSS terlihat bahwa keseluruhan hasil nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu, titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti bergelombang, segitiga, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh penelliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi.

Tabel 9
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.281	1.791		1.832	.072
Kepribadian	.113	.085	.097	1.322	.192
Kualitas SDM	-.017	.105	-.015	-.158	.875
Orientasi kerja	.248	.068	.415	3.679	.001
Pengawasan kerja	.811	.204	.470	3.979	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1,X2,X3,X4 benar-benar berpengaruh terhadap Y secara terpisah atau parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat signifikan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). T tabel di dapatkan menggunakan rumus $= (a/2 ; n-K-1)0,05/2; 57-4-1=0,025; 52 =2,00665$

Keterangan :

n= sampel

k= jumlah variabel independen (4)

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. H₀ diterima dan H_a ditolak, apabila t hitung < t tabel atau sig>0,05, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. H₀ ditolak dan H_a diterima, apabila t hitung > t tabel atau sig < 0,05, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1(<i>Constant</i>)	3.281	1.791		1.832	.072
Kepribadian	.113	.085	.097	1.322	.192
Kualitas SDM	-.017	.105	-.015	-.158	.875
Orientasi kerja	.248	.068	.415	3.679	.001
Pengawasan kerja	.811	.204	.470	3.979	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Sesuai tabel 10, bisa dipaparkan penjelasan mengenai variabel terkait seperti dibawah ini:

1. Pengujian hipotesis pertama pada variabel kepribadian (X1), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 1.322 < t_{tabel} 2.000 dan nilai signifikansi 0.192 > 0.05 yang berarti kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis kedua pada variabel kualitas sumber daya manusia (X2), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 0.158 < t_{tabel} 2.000 dan nilai signifikansi 0.875 > 0.05 yang berarti kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
3. Pengujian hipotesis ketiga pada variabel orientasi kerja (X3), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3.679 > t_{tabel} 2.000 dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05 yang berarti orientasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
4. Pengujian hipotesis keempat pada variabel pengawasan kerja (X4), ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3.979 > t_{tabel} 2.000 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). F_{tabel} di dapatkan menggunakan rumus = (K ; n-K) = (4 ; 57-4) = 2.55

Keterangan :

n= sampel

k= jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Apabila F_{hitung} < F_{tabel} atau sig>0,05, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau sig<0,05, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.375	4	169.844	49.301	.000 ^b
	Residual	189.475	55	3.445		
	Total	868.850	59			

Dependent Variable: Produktivitas kerja
Predictors: (Constant), Pengawasan kerja, Kepribadian, Kualitas SDM, Orientasi kerja

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $49.301 > 2.492$ F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara stimultan variabel kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja, dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 12
Hasil koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.766	1.856

Predictors: (Constant), Pengawasan kerja, Kepribadian, Kualitas SDM, Orientasi kerja

Sumber: Hasil olah data primer, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai *adjusted R Square* 0.766 atau sebesar 76.6% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja, dan pengawasan kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan selisihnya 23.4% ($100\% - 76.6\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepribadian terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat kepribadian (X1) dengan nilai signifikan sebesar $0.192 > 0.05$ dan dengan nilai t hitung $1.322 < t$ tabel 2.000 menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan nilai signifikan sebesar $0.875 > 0,05$ dan dengan nilai t hitung $0.158 < t$ tabel 2.000 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Pengaruh orientasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat orientasi Kerja(X3) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan dengan nilai t hitung $3.679 > t$ tabel 2.000 menunjukkan bahwa variabel orientasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4. Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat Pengawasan Kerja(X3) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 2.000 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5. Pengaruh kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 49.301 (F hitung) > 2.492 (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), orientasi Kerja (X3), dan pengawasan kerja (X4) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Cicor Panatec Batam.

KESIMPULAN

1. Variabel kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam.
2. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam.
3. Variabel orientasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam.
4. Variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam.
5. Variabel kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam.

SARAN

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT. Cicor Panatec Batam dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa menambah variabel, indikator, ruang lingkup maupun jumlah pernyataan kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi, (2017), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Daulay, D. Dkk. (2017: 218, 219, 220, 222). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Undip.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Batam. *Jurnal Bening*, 171-179.
- Ingham, G. 2012. *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press
- Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: Refika Aditama
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wulantika, L., & Koswara, Reza, P. (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*.