

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSIRA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : CHINDI DINDA VIONITA
NPM : 1505160402
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 05 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : CHINDI DINDA VIONITA
N P M : 1505160402
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSIRA MEDAN

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

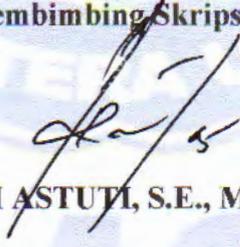
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CHINDI DINDA VIONITA
N.P.M : 1505160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. NUSIRA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

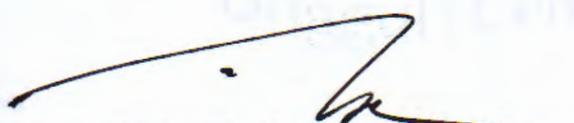


RINI ASTUTI, S.E., M.M

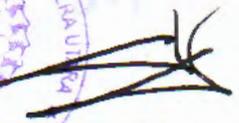
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



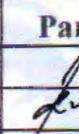
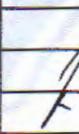
JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



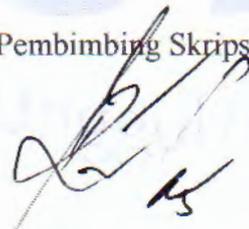
H. JANURI, SE., MM., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : CHINDI DINDA VIONITA
N.P.M : 1505160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSIRA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
1/9 -19	- Perbaiki sistematika penulisan sesuai pedoman - toon setiap variabel		
15/9 -19	- pembaharuan diperbaiki lagi - penulisan diperbaiki		
20/9 -19	- pembaharuan - Abstrak - halaman - kesimpulan dan saran - Lampiran		
25/9 -19	- Safari Mira 3 pencatatan dosen umsu - selera bimbingan		
30/9 -19	ACC sidang Meja Bujur		

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : CHINDI DINDA VIONITA
N.P.M : 1505160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSIRA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
20/	- Perbaiki BAB I Fenomena	/k-	
/Juni - 2019	- Perbaiki BAB II Pengelasan teori minimal 3 Para Ahli setiap variabel		
	- Perbaiki PENYUSUNAN dan kerapihan		
22/	- Tambahkan faktor yg mempengaruhi setiap variabel	/k-	
/Juli - 2019	- Perbaiki Fenomena BAB I sesuai dengan permasalahan yg ada ditempat riset.		
	- Tambahkan wawancara kedalam teknik pengumpulan data		
30/	- Belum sesuai revisi	/k-	
/Juli - 2019	- Perbaiki Fenomena dilatar Belakang BAB I		
	- Lampiran		
31/	- Tambahkan Fenomena yg sesuai ditempat	/k-	
/Juli - 2019	riset		
02/	- Sempurnakan / Perbaiki bahasa dilatar belakang	/k-	
/Agg - 2019			
06/	- ACC Seminar Proposal	/k-	
/Aug - 2019			

Pembimbing Proposal

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Medan, Juli 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

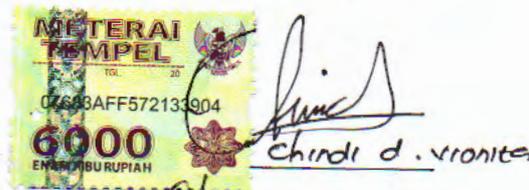
Nama : *Chindi dinda vionita*
NPM : *1505160402*
Konsentrasi : *MISDM*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Chindi Dinda Vionita, NPM. 1505160402, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Nusira Medan Amplas. Skripsi. 2019.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas . Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 76 responden yang merupakan pegawai dari PT. Nusira Medan Amplas.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3.156) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel disiplin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,922) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk pengawasan dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (13,733) > F_{tabel} (2,73)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,273 menunjukkan sekitar 27,3% yang artinya pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Dan Produktivitas kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamuallaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini dibuat sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul proposal ini yaitu : “ **Pengaruh pengawasan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusira**”

Dalam menyusun proposal ini, berbagai pihak telah ikut berperan membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan ini dengan memberikan arahan dan bimbingan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah serta karunia dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.
2. Ayahanda Suyadi, Ibunda Parinem, dan Saudara-saudara saya yang tercinta dan senantiasa memberi perhatian, kasih sayang, doa maupun dukungannya sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan proposal ini.
3. Bapak Dr. Agusani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, H. S.E M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing seminar proposal dan skripsi.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan Staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Ibu Waswita selaku HRD PT. Nusira
12. Kepada teman dan sahabat saya Ayu soraya, Rika Rahmadani, dan Novi andina Nst yang telah banyak membantu dan menyemangati saya dalam memulai pelaksanaan pembuatan proposal ini. Serta teman baik saya Citra Gomelan Yuli dan Yusleny dan seluruh teman-teman seperjuangan di kelas F Manajemen Pagi 2015 dan teman satu bimbingan yang telah membantun cara penulisan proposal ini.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam memberikan saran serta dukungan dalam menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini tidak akan terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan penulis menyadari bahwa penyelesaian proposal ini jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan dan kelemahan didalamnya. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik, saran maupun ide-ide yang sifatnya membangun demi ksempurnaan proposal ini dan dapat dijadikan pedoman perbaikan kedepannya bagi penulis.

Akhir kata penulis berharap proposal ini dapat berguna bagi semua pihak yang terkait dalam penulisan ini, yaitu perusahaan, pembaca, dan bagi penulis sendiri.

Wassalamuallaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2019
Penulis

Chindi Dinda Vionita
NPM. 1505160402

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Produktivitas Kerja.....	8
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
b. Arti Penting Produktivitas Kerja	9
c. Manfaat Produktivitas Kerja.....	11
d. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	12
e. Indikator – indikator Produktivitas Kerja.....	14
2. Pengawasan	17
a. Pegertian Pengawasan	17
b. Tujuan Pengawasan	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	20
d. Indikator Pengawasan.....	23
3. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Arti Penting Disiplin Kerja.....	29
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	30
d. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
e. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	36
B. Kerangka Konseptual	39
C. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Definisi Operasional Penelitian.....	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian	46
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	55

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
	A. Hasil Penelitian.....	60
	B. Pembahasan	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Produktivitas Kerja	45
Tabel 3.2	Indikator Pengawasan.....	45
Tabel 3.3	Indikator Disiplin.....	46
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian	46
Tabel 3.5	Daftar Populasi Penelitian	47
Tabel 3.6	Daftar Sampel Penelitian.....	49
Tabel 3.7	Skala Pengukuran Likert	50
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_1)	52
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_2).....	52
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)	52
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan	62
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan pada PT. Nusira Medan Amplas.....	63
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja pada PT. Nusira Medan Amplas.....	65
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas	67
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.10	Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.11	Uji t.....	75
Tabel 4.12	Uji F.....	76
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja.....	40
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	41
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	58
Gambar III-2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)	59
Gambar IV.1	Grafik Histogram	70
Gambar IV.2	Penelitian menggunakan P-Plot	70
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Poduktivitas kerja menjadi hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia mencakup unsur pimpinan, manajemen dan pekerja. Hal ini sejalan dengan (Fahmi, 2012). Setiap perusahaan selalu menginginkan terjadi peningkatan produktivitas yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan produktivitas tersebut akan membawa harapan pada peningkatan penjualan serta lebih jauh mampu mempengaruhi profit perusahaan.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada

metode kerja hari sebelumnya, hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini. Menurut (Ravianto, 2014). “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, mengadakan pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dan pemeberian insentif bagi karyawan yang berprestasi demi peningkatan produktivitas karyawan. Semua ini dilakukan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan pengawasan kerja dan disiplin kerja para karyawan. Menurut (Handoko, 2011). Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan bekerja sesuai dengan deskripsi kerja yang telah diberikan kepada mereka, memastikan bahwa kompensasi serta manfaat yang diberikan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan memenuhi harapan mereka, serta memastikan

bahwa karyawan perusahaan memperoleh kemampuan untuk melakukan pengembangan diri mereka sehingga produktivitasnya dapat ditingkatkan.

Pengawasan sebagai komponen dalam proses manajemen memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Proses ini dilaksanakan ketika suatu program sedang dilaksanakan sampai dengan kegiatan tersebut selesai dilaksanakan. Istilah pengawasan ini didalamnya mengandung beberapa aktifitas, diantaranya adalah inspeksi, kontrol dan evaluasi.

Suatu usaha yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan timbulnya berbagai kerugian, perlu diadakannya langkah-langkah yang mendapatkan perhatian dari pihak yang berwenang. Pimpinan harus dapat mengelola sumber daya sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik pula, pimpinan juga harus memiliki peran dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan pengawasan yang baik, yang dilakukan secara intensif dan disiplin kerja dalam perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

PT. Nusira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan karet, PT Nusira menampung produk karet dari para petani dan menjualnya ke pasar internasional. Para pelanggannya adalah para pemain industri ban besar dunia, seperti Bridge Stone dan Good Year. Sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, bahwa permasalahan yang dihadapi

PT. Nusira Medan adalah produktivitas yang diperoleh perusahaan masih dibawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan disebabkan oleh tingkat kejenuhan yang tinggi, peralatan yang kurang mendukung dalam menunjang pekerjaan, keadaan fisik yang tidak fit sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.

Permasalahan pada pengawasan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya tidak adanya cctv didalam ruangan yang mengawasi seluruh aktivitas karyawan, sehingga menyebabkan produktivitas kerja diperusahaan belum sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta kurangnya pengawasan yang dilakukan manajer terhadap hasil produksi sehingga banyak produksi yang dikembalikan lagi ke perusahaan setelah di ekspor. Permasalahan disiplin kerja diperusahaan PT. Nusira yang masih adanya karyawan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, yang terlihat karyawan masih sering tidak memakai seragam kerja ataupun peralatan keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan, serta seringnya karyawan bagian teknisi terlambat datang ketika listrik padam untuk menghidupkan genset sehingga pekerjaan tertunda dan tidak selesai tepat waktu dan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Nusira Medan maka peneliti membatasi pada factor pengawasan dan disiplin kerja saja. Karena pada factor pengawasan dan didiplin peneliti melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan sehingga penulis ingin fokus pada kedua factor tersebut sebagai

variable bebas dan membatasi pada variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusira Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas yang tidak optimal sehingga kualitas produk menurun
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan, hal ini ditandai tidak adanya cctv didalam ruangan yang mengawasi seluruh aktivitas karyawan.
3. Karyawan masih sering tidak memakai seragam kerja ataupun peralatan keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah pengawasan dan disiplin. Serta objek penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan PT. Nusira Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah pengawasan, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan yang dilakukan serta dampak disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Manfaat penelitian selanjutnya, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Poduktivitas kerja menjadi hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia mencakup unsur pimpinan, manajemen dan pekerja. Hal ini sejalan dengan Irham Fahmi (2012, hal.79) setiap perusahaan selalu menginginkan terjadi peningkatan produktivitas yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan produktivitas tersebut akan membawa harapan pada peningkatan penjualan serta lebih jauh mampu mempengaruhi profit perusahaan.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada

metode kerja hari sebelumnya, hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini. Menurut Ravianto (2014, hal. 20) “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, mengadakan pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dan pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi demi peningkatan produktivitas karyawan. Semua ini dilakukan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan pengawasan kerja dan disiplin kerja para karyawan. Menurut Handoko (2011, hal. 395) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan- tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan bekerja sesuai dengan deskripsi kerja yang telah diberikan kepada mereka, memastikan bahwa kompensasi serta manfaat yang diberikan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan memenuhi harapan mereka, serta memastikan bahwa karyawan perusahaan memperoleh kemampuan

untuk melakukan pengembangan diri mereka sehingga produktivitasnya dapat ditingkatkan.

Suatu usaha yang dilakukan untuk mencegah kemungkinan timbulnya berbagai kerugian, perlu diadakannya langkah-langkah yang mendapatkan perhatian dari pihak yang berwenang. Pimpinan harus dapat mengelola sumber daya sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik pula, pimpinan juga harus memiliki peran dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan pengawasan yang baik, yang dilakukan secara intensif dan disiplin kerja dalam perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

PT. Nusira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan karet, PT Nusira menampung produk karet dari para petani dan menjualnya ke pasar internasional. Para pelanggannya adalah para pemain industri ban besar dunia, seperti Bridge Stone dan Good Year. Sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Nusira Medan adalah produktivitas yang diperoleh perusahaan masih dibawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang diberikan oleh atasan yang mana atasan harus memberikan pengawasan bagaimana mereka harus bekerja dan mengarahkan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena mengenai pengawasan kerja pada PT. Nusira Medan dapat dikatakan relatif kurang baik karena masih terlihat kurangnya informasi mengenai pekerjaan dari pimpinan, kurangnya motivasi dari pimpinan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan indikasi penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan, jika hal ini terus berulang maka dapat merugikan perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja di perusahaan masih ada karyawan PT. Nusira Medan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, yang terlihat karyawan masih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, seperti makan cemilan pada saat jam kerja. Dengan menurunnya disiplin karyawan dapat di indikasikan sebagai penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Nusira Medan maka peneliti membatasi pada faktor pengawasan dan disiplin kerja saja. Karena pada faktor pengawasan dan disiplin peneliti melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan sehingga penulis ingin fokus pada kedua faktor tersebut sebagai variabel bebas dan membatasi pada variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusira Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kejenuhan yang tinggi, peralatan yang kurang mendukung dalam menunjang pekerjaan, keadaan fisik yang tidak fit sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga masih ada karyawan yang kurang informasi mengenai pekerjaan dari pimpinan
3. Karyawan masih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah pengawasan dan disiplin. Serta objek penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Nusira Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan

2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Nusira Medan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah pengawasan, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan yang dilakukan serta dampak disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Manfaat penelitian selanjutnya, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Belakangan ini semakin berkembang masalah yang berkaitan dengan produktivitas. Pengertian produktivitas itu sendiri dapat dibahas dari berbagai perspektif ruang lingkup dan penghayatan produktivitas perlu dilihat secara mendalam. Karena produktivitas sangatlah vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari – hari.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitas tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, maka dikatakan tidak atau kurang sukses.

Menurut Wibowo (2014, hal. 241) secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut Darmawan (2013, hal. 69) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Selanjutnya Sutrisno (2013, hal. 109), menyatakan bahwa produktivitas terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- 1) Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

- 2) Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dan manajemen industri didalam penggunaan fasilitas – fasilitas untuk produksi.
- 3) Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dari peralatan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalahh hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang tenaga kerja yang baikdan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien. Produktivitas karyawan juga dapat dilihat dari rasio atau perbandingan antra output dengan inputnya.

b. Arti Penting Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2013, hal. 105), menyatakan upaya peningkatan produktivitas sebagai berikut:

- 1) Perbaikan terus – menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan sevara terus – menerus. Pandangan ini bukan hanya salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen muktahir.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang dimana organisasi terlibat.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua elemen manajemen organisasi.

Menurut Handoko (2011, hal. 397) secara lebih spesifik menjelaskan tentang langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
- 2) menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas ini hendaknya realistic dan mempunyai batasan waktu.
- 3) mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 4) mengimplementasikan rencana, Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodic dalam pencapaian korelatif akan diperlukan atau tujuan harus direvisi.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

c. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2011, hal. 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akurataninformal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil
- 9) Sedangkan menurut

Sedarmayanti (2014, hal. 60) Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu:

- 1) Meningkatkan pendapatan (income) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- 2) Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa manfaat dari produktivitas kerja adalah agar perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, serta mampu merencanakan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013, hal. 102) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, etika kerja, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Edyun (2012, hal. 49) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- 2) Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- 3) Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- 4) Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- 5) Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- 6) Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010, hal. 39):

- 1) Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.

- 2) Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan pendapat diatas maka faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan mencakup pada faktor manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan eksternal dan internal, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan iklim kerja.

e. Indikator – indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisien

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diemban kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisien

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Sedarmayanti, (2013, hal. 50) indikator produktivitas kerja adalah :

- 1) Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- 3) Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 4) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan kedepan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Dari pendapat di atas upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Banyak karyawan didalam perusahaan sering tidak menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, maka perusahaan menuntut seorang manajer untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan karywan telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasikan pekerjaan kerja, jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut Siswandi (2011, hal. 195) menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Handoko (2011, hal. 359) menyatakan bahwa: “pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Menurut Terry dan Rue (2012, hal. 232) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.”

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

b. Tujuan Pengawasan

Secara umum tujuan pengawasan adalah untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan aparatur pemerintahan yang bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sedangkan secara khusus menurut Halim (2012, hal.50) yaitu :

- 1) Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Menilai apakah kegiatan dengan pedoman akuntansi yang berlaku
- 3) Menilai apakah kegiatan dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif
- 4) Mendeteksi adanya kecurangan.

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan

mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Menurut Juhir (2014, hal. 22) maksud pengawasan adalah untuk :

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
- 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahankesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- 3) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai denganyang telah direncanakan.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard.

Menurut Rachman, (2014, hal. 22) juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- 2) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- 3) Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.

- 4) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut Siswandi (2011, hal.200) ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di atas:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, melakukan penentuan harga yang

terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasi Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut Mulyadi (2014, hal. 770), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

d. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Murnawingsih (2013, Hal. 51-52) indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2) Tepat-Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.\

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena;

- a) Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- b) Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

Menurut Siagian (2014, hal. 149) secara umum pengawasan yang efektif mempunyai indikator sebagai berikut:

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan

kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang

mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan yang efektif memiliki indikator data yang dimiliki dapat di pertanggungjawabkan, tepat waktu, adanya tindakan perbaikan setelah terjadi penyimpangan, dan fleksibel.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin suatu perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja. Sangat diperlukan bagi setiap individu. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai dalam organisasi memiliki etos kerja yang baik bagi perusahaan, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Pemerintah Indonesia juga menyadari bahwa masalah kepegawaian adalah merupakan masalah yang luas dan banyak seginya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa

pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas. Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2013, hal. 86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) bahwa : kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 72) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara komperatif dengan karyawan lain. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang

manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan batasan yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa Disiplin harus dilaksanakan secara tertib dan konsisten. Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan dan peraturan sejak awal. Para pegawai harus betul-betul memahami kebijakan dan peraturan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman pegawai' yang dibagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap pegawai. Para pegawai sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman pegawai. Ini merupakan langkah perlindungan bagi organisasi dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para pegawai.

Jadi sikap disiplin tercermin dari sikap pegawai terhadap norma-norma dan aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok masyarakat yang berupa ketaatan kepada peraturan-peraturan yang berlaku.

Dari begitu banyak pendapat dan pengertian tentang disiplin diatas maka dapat disimpulkan disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah atau pun swasta agar

para pegawai dapat bekerja dan berprilaku menaati ketentuan dan peraturan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan, serta mengubah sikap dan prilaku pegawai untuk menjadi patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin mencoba mengatasi masalah dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam ikhtikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Menurut Sutrisno, (2013, hal. 92) Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Menurut Moekijat (2012, hal. 39) tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana prilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat.

Menurut pendapat di atas kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturanperaturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Sebagaimana dikemukakan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan yang menurut Sutrisno (2013, hal. 94) :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- 2) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma–norma yang berlaku pada perusahaan.

- 6) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang.

Dapat diambil kesimpulan disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2013, hal. 89–93) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Apabila dijelaskan secara terperinci, ke delapan bentuk faktor diatas tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi diberikan dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah ikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun. Akan tetapi bila mereka merasa kompensasinya yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuatnya hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi lagi. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya terhadap organisasi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan dalam perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada tingkatan manapun, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil

memberikan perhatian yang besar kepada para karyawannya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan tersebut dapat diuraikan seperti berikut :

- a) Saling menghormati, artinya bila bertemu dilingkungan pekerjaan harusnya saling tegur sapa tanpa ada batasan atau tanpa alasan harus selalu bawahan yang selalu memberikan sapaan terlebih dahulu kepada atasan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Singodimedjo (2014, hal. 89), Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang

memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Secara umum bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Selain dari itu masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73–74), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 194) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik,

jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan

yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, and cross relationship hendaknya harmonis.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

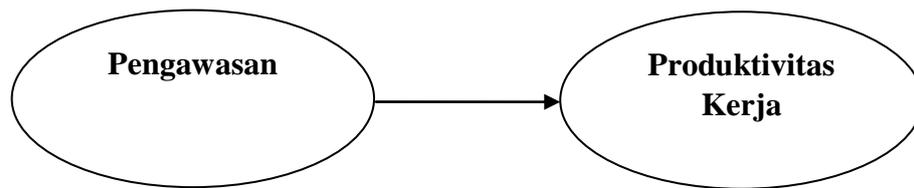
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada. Menurut Handayani (2009, hal. 152) mengatakan hubungan pengawasan dan kinerja pegawai bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.”

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan dapat meningkat.



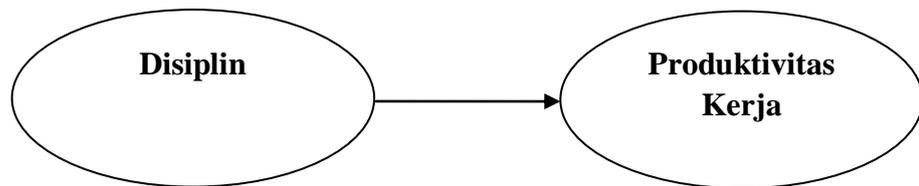
Gambar II.1
Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan adanya disiplin maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Sutrisno (2013, hal 95).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi 2012 menyimpulkan bahwa : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



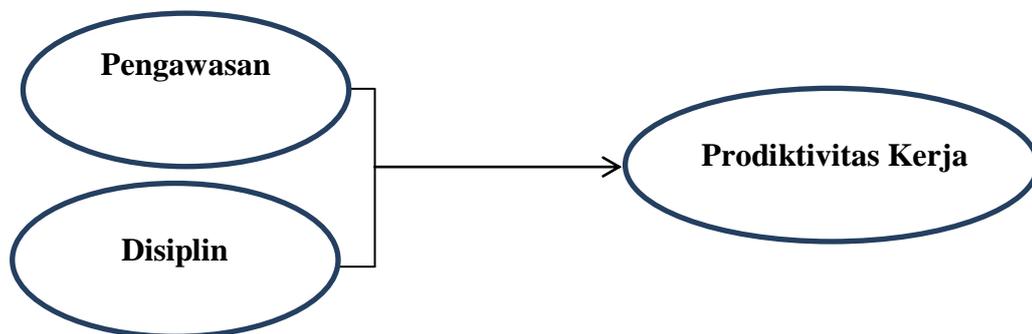
Gambar II-2
Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam usahanya, menginginkan agar tujuan yang telah direncanakan yaitu untuk mencapai laba yang tinggi dapat tercapai. Untuk itu setiap perusahaan mempunyai strategi yang berbeda-beda untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan konsumen mengenai barang-barang yang diproduksinya. Dalam memproduksi barang tidak hanya dilihat dari merk barang, pembungkusnya, bentuk barangnya tetapi juga harus memperhatikan tentang mutu atau hasil barang itu sendiri. Hasil barang dari suatu produk akan dapat memuaskan konsumen sehingga diharapkan konsumen menjadi langganan tetap bagi perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian Hafni Rizanuddin Nur (2012) bahwa secara bersama sama terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa pengawasan kerja sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain pengawasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012, hal. 93). “Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal. 5) “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen pengawasan dan disiplin serta variabel dependen produktivitas kerja. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2011, hal. 373-374) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat-Waktu
3	Obyektif dan menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksibel
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota organisasi

Sumber: Murnawingsih (2013, Hal. 51-53)

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011, hal.73–74) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Teladan Kepemimpinan
3	Balas Jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi Hukum
7	Ketegasan
8	Hubungan Kemanusiaan

Sumber: Hasibuan (2013, hal.194),

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang tenaga kerja yang baik dan pencapaian

tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009, hal ; 104-105) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisien

Sumber: Sutrisno (2013, hal ; 104-105)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Nusira, yang beralamat di Jl. Pertahanan Patumbak 70-A Timbang Deli Medan Amplas

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Nusira Medan Amplas yang berjumlah 319 karyawan. Berikut pembagiannya:

Tabel 3.3
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Operasional	1 Orang
2	Bokar	67 Orang
3	Kantor	29 Orang
4	Security	16 Orang
5	Kebersihan	4 Orang
6	Driver	2 Orang
7	Teknik	26 Orang
8	Gudang Material	14 orang
9	Forklif	8 orang
10	Laboratorium	11 orang
11	Quality Control	24 orang
12	Kantor Crumb & Milling	11 orang
13	Crumb	48 orang
14	Milling	58 orang
Jumlah		319 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *probability sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sample dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sample. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Juliandi (2014, hal. 55) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{319}{1 + (319 \times 0,10^2)}$$

$$n = 76,13 \text{ digenapkan menjadi } 76 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 76,13 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan.

Tabel 3.4
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Sampel
1	Operasional	$\frac{1}{319} \times 76 = 1$
2	Bokar	$\frac{67}{319} \times 76 = 13$

3	Kantor	$\frac{29}{319} \times 76 = 6$
4	Security	$\frac{16}{319} \times 76 = 3$
5	Kebersihan	$\frac{4}{319} \times 76 = 1$
6	Driver	$\frac{2}{319} \times 76 = 0$
7	Teknik	$\frac{26}{35} \times 76 = 5$
8	Gudang Material	$\frac{14}{319} \times 76 = 3$
9	Forklif	$\frac{8}{35} \times 76 = 2$
10	Laboratorium	$\frac{11}{319} \times 76 = 2$
11	Quality Control	$\frac{24}{35} \times 76 = 5$
12	Kantor Crumb & Milling	$\frac{11}{319} \times 76 = 2$
13	Crumb	$\frac{48}{35} \times 76 = 10$
14	Milling	$\frac{58}{319} \times 76 = 12$
Jumlah		76 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2010, hal. 168). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Sugiyono (2012, hal. 135) hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut Sugiyono (2012, hal. 136) adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 137) untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $< 0,60$, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Arikunto (2010, hal. 196)}$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_b^2 = Varians total

Menurut Sugiyono (2012, hal 255) Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Anas Sudijono (2014, hal. 82) ada beberapa

kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang diinterview bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghozali, (2010, hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Ghozali (2010, hal.: 85)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar error

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali, (2010, hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali, (2010: hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola 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 pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali, (2010, hal. 92).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t berada dengan kesalahan pengganggu $t-1$ sebelumnya. Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol Ghozali, (2017: 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghozali, (2010, hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali, (2010, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen

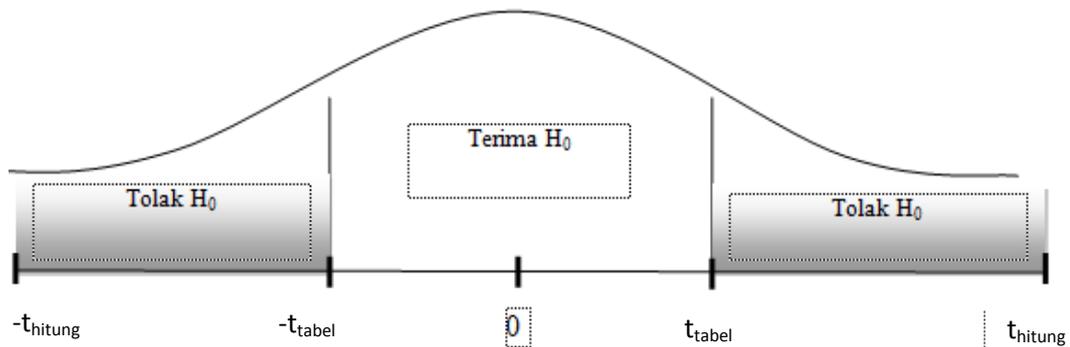
secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

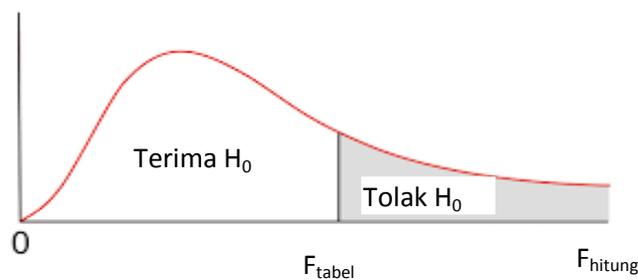
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sugiyono, (2010, hal. 277). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Belakangan ini semakin berkembang masalah yang berkaitan dengan produktivitas. Pengertian produktivitas itu sendiri dapat dibahas dari berbagai perspektif ruang lingkup dan penghayatan produktivitas perlu dilihat secara mendalam. Karena produktivitas sangatlah vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitas tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, maka dikatakan tidak atau kurang sukses.

Menurut (Wibowo, 2014). Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut (Darmawan, 2013). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2014).

Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Selanjutnya (Sutrisno, 2013). Menyataka bahwa produktivitas terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- 1) Produktivitas adalah keluaran fiisik perunit dari usaha produktif.
- 2) Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dan manajemen industri didalam penggunaan fasilitas–fasilitas untuk produksi.
- 3) Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dari peralatan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalahh hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang tenaga kerja yang baikdan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien. Produktivitas karyawan juga dapat dilihat dari rasio atau perbandingan antra output dengan inputnya.

b. Arti Penting Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Menurut (Sutrisno, 2013). Menyatakan upaya peningkatan produktivitas sebagai berikut:

1) Perbaikan terus–menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen muktahir.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang dimana organisasi terlibat.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua elemen manajemen organisasi.

Menurut (Handoko, 2011). Secara lebih spesifik menjelaskan tentang langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
- 2) menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas ini hendaknya realistic dan mempunyai batasan waktu.

- 3) mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 4) mengimplementasikan rencana, Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodic dalam pencapaian korelatif akan diperlukan atau tujuan harus direvisi.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efeisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

c. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut (Sinungan, 2011). Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

- 7) Untuk mengetahui ketidak akurataninformal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil
- 9) Sedangkan menurut

Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu (Sedarmayanti, 2014):

- 1) Meningkatkan pendapatan (income) dan jaminan sosial lainnya.Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari,sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain,meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- 2) Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja dan ke inginan berprestasi

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa manfaat dari produktivitas kerja adalah agar perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, serta mampu merencanakan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.

d. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2013). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, etika kerja, sikap, motivasi, gizi

dan kesehatan tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- 2) Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- 3) Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- 4) Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- 5) Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- 6) Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar, (Edyun, 2012).

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah (Maurits, 2010):

- 1) Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- 2) Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan pendapat diatas maka faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan mencakup pada faktor manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan eksternal dan internal, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan iklim kerja.

e. Indikator – indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2013). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisien

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diemban kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisien

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013). Indikator produktivitas kerja adalah :

- 1) Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- 3) Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 4) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan kedepan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah

- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Dari pendapat di atas upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Banyak karyawan didalam perusahaan sering tidak menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, maka perusahaan menuntut seorang manajer untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan karywan telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasikan pekerjaan kerja, jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut (Siswandi, 2011). Menyatakan bahwa: “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Menurut (Yahya, 2012). Menyatakan

bahwa: “Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut (Terry dan Rue, 2012). Menyatakan bahwa “Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan juga dimaksudkan untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.”

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

b. Tujuan Pengawasan

Secara umum tujuan pengawasan adalah pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam sebuah pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan dari proyek perusahaan.

Sedangkan secara khusus menurut (Halim, 2012). Yaitu :

- 1) Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Menilai apakah kegiatan dengan pedoman akuntansi yang berlaku
- 3) Menilai apakah kegiatan dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif
- 4) Mendeteksi adanya kecurangan.

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Menurut (Juhir, 2014). Maksud pengawasan adalah untuk :

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
- 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahankesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- 3) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai denganyang telah direncanakan.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard.

Menurut (Rachman, 2014). Juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- 2) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- 3) Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan

perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.

- 4) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut (Siswandi, 2011). Ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di atas:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, melakukan penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasi Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut (Mulyadi, 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

d. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut (Handoko, 2013). Indikator-indikator pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2) Tepat-Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena;

- a) Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- b) Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

Menurut (Siagian, 2014). Secara umum pengawasan yang efektif mempunyai indikator sebagai berikut:

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan yang efektif memiliki indikator data yang dimiliki dapat di pertanggungjawabkan, tepat waktu, adanya tindakan perbaikan setelah terjadi penyimpangan, dan fleksibel.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin suatu perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja. Sangat diperlukan bagi setiap individu. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai dalam organisasi memiliki etos kerja yang baik bagi perusahaan, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Pemerintah Indonesia juga menyadari bahwa masalah kepegawaian adalah merupakan masalah yang luas dan banyak seginya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di

tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas. Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pempukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Sebagaimana diungkapkan (Sutrisno, 2013). Bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut (Hasibuan, 2013). Bahwa : kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut (Agustini, 2011). Mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara komperatif

dengan karyawan lain. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan batasan yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa Disiplin harus dilaksanakan secara tertib dan konsisten. Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan dan peraturan sejak awal. Para pegawai harus betul-betul memahami kebijakan dan peraturan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman pegawai' yang dibagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap pegawai. Para pegawai sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman pegawai. Ini merupakan langkah perlindungan bagi organisasi dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para pegawai.

Jadi sikap disiplin tercermin dari sikap pegawai terhadap norma-norma dan aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu disiplin merupakan sikap mental yang

tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok masyarakat yang berupa ketaatan kepada peraturan-peraturan yang berlaku.

Dari begitu banyak pendapat dan pengertian tentang disiplin diatas maka dapat disimpulkan disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah atau pun swasta agar para pegawai dapat bekerja dan berprilaku menaati ketentuan dan peraturan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan, serta mengubah sikap dan prilaku pegawai untuk menjadi patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin mencoba mengatasi masalah dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Menurut (Sutrisno, 2013). Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok,

disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Menurut (Moekijat, 2012). Tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepiantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepiantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat.

Menurut pendapat di atas kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturanperaturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Sebagaimana dikemukakan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhnya beberapa tujuan yang menurut (Sutrisno, 2013):

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- 2) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan

dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma–norma yang berlaku pada perusahaan.
- 6) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang.

Dapat diambil kesimpulan disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

d. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, (Sutrisno, 2013).

Antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Apabila dijelaskan secara terperinci, ke delapan bentuk faktor diatas tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi diberikan dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah ikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun. Akan tetapi bila mereka merasa kompensasinya yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu

perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pemimpinnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuatnya hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi lagi. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya terhadap organisasi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan dalam perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada tingkatan manapun, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawannya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan tersebut dapat diuraikan seperti berikut :

- a) Saling menghormati, artinya bila bertemu dilingkungan pekerjaan harusnya saling tegur sapa tanpa ada batasan atau tanpa alasan harus selalu bawahan yang selalu memberikan sapaan terlebih dahulu kepada atasan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan–pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut (Singodimedjo, 2014). Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Secara umum bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Selain dari itu masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2011). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2013). Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap

indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, and cross relationship hendaknya harmonis.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

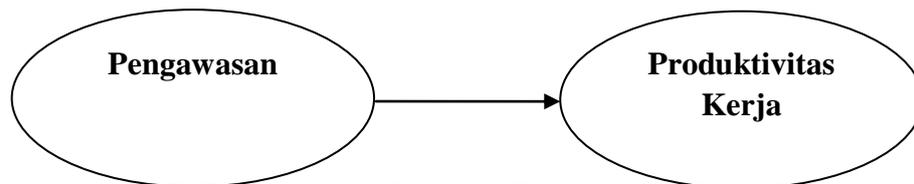
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada. Menurut (Handyaningrat, 2009) mengatakan hubungan pengawasan dan kinerja pegawai bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat

berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan produktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Legawati (2014) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Rini Astuti (2014) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan dapat meningkat.



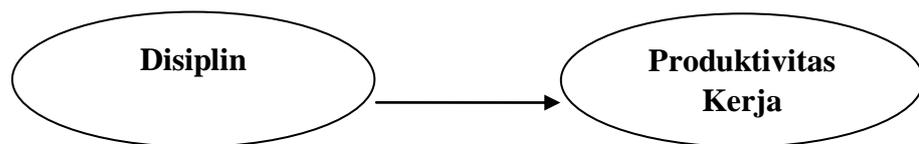
Gambar II.1
Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan adanya disiplin maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. (Sutrisno, 2013).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofli Sulistiyo Baskoro (2012) menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Yudi Siswadi (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian Rini Astuti (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-2
Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja

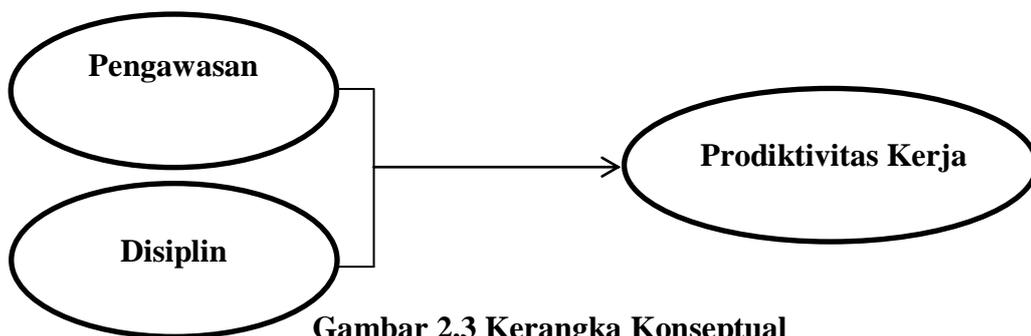
3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam usahanya, menginginkan agar tujuan yang telah direncanakan yaitu untuk mencapai laba yang tinggi dapat tercapai. Untuk itu setiap perusahaan mempunyai strategi yang berbeda-beda untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan konsumen mengenai barang-barang yang diproduksi. Dalam memproduksi barang tidak hanya dilihat dari merk barang, pembungkusnya, bentuk barangnya tetapi juga harus memperhatikan tentang mutu atau hasil barang itu

sendiri. Hasil barang dari suatu produk akan dapat memuaskan konsumen sehingga diharapkan konsumen menjadi langganan tetap bagi perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian.

Rofli Sulistiyo Baktiyasa (2012) bahwa secara bersama sama terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa pengawasan kerja sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain pengawasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012). “Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2012). “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen pengawasan dan disiplin serta variabel dependen produktivitas kerja. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hasil kerja yang seimbang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan seorang tenaga kerja yang baik dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien. Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2009). Adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Kemampuan	1,2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	3,4
3	Semangat kerja	5,6
4	Pengembangan diri	7,8
5	Mutu	9,10
6	Efisien	11,12

Sumber: (Sutrisno, 2013).

2. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memperoses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Adapun indikator pengawasan menurut (Handoko, 2011). Sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Akurat	1
2	Tepat-Waktu	2
3	Obyektif dan menyeluruh	3
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	4
5	Realistik secara ekonomis	5
6	Realistik secara organisasional	6
7	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi	7
8	Fleksibel	8
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	9
10	Diterima para anggota organisasi	10

Sumber: (Murwaningsih, 2013).

3. Disiplin

Disiplin adalah suatu Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2011). Adalah sebagai berikut:

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012). “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Nusira Medan Amplas yang berjumlah 319 karyawan. Berikut pembagiannya:

Tabel 3.5
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Operasional	1 Orang
2	Bokar	67 Orang
3	Kantor	29 Orang
4	Security	16 Orang
5	Kebersihan	4 Orang
6	Driver	2 Orang
7	Teknik	26 Orang
8	Gudang Material	14 orang
9	Forklif	8 orang
10	Laboratorium	11 orang
11	Quality Control	24 orang
12	Kantor Crumb & Milling	11 orang
13	Crumb	48 orang
14	Milling	58 orang
Jumlah		319 Orang

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *probability sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sample dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sample. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut (Umar dalam Juliandi, 2014) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{319}{1 + (319 \times 0,10^2)}$$

$$n = 76,13 \text{ digenapkan menjadi } 76 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 76,13 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan.

Tabel 3.6
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Sampel
1	Operasional	$\frac{1}{319} \times 76 = 0$
2	Bokar	$\frac{67}{319} \times 76 = 16$
3	Kantor	$\frac{29}{319} \times 76 = 7$
4	Security	$\frac{16}{319} \times 76 = 4$
5	Kebersihan	$\frac{4}{319} \times 76 = 1$
6	Driver	$\frac{2}{319} \times 76 = 0$
7	Teknik	$\frac{26}{319} \times 76 = 6$
8	Gudang Material	$\frac{14}{319} \times 76 = 3$
9	Forklif	$\frac{8}{319} \times 76 = 2$
10	Laboratorium	$\frac{11}{319} \times 76 = 3$
11	Quality Control	$\frac{24}{319} \times 76 = 6$
12	Kantor Crumb & Milling	$\frac{11}{319} \times 76 = 3$
13	Crumb	$\frac{48}{319} \times 76 = 11$
14	Milling	$\frac{58}{319} \times 76 = 14$
Jumlah		76 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut (Sugiyono, 2012) hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut (Sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,644	0,222	Valid
2.	0,618	0,222	Valid
3.	0,651	0,222	Valid
4.	0,570	0,222	Valid
5.	0,679	0,222	Valid
6.	0,592	0,222	Valid
7.	0,537	0,222	Valid
8.	0,545	0,222	Valid
9.	0,531	0,222	Valid
10.	0,692	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	R _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,557	0,222	Valid
2.	0,554	0,222	Valid
3.	0,567	0,222	Valid
4.	0,436	0,222	Valid
5.	0,509	0,222	Valid
6.	0,596	0,222	Valid
7.	0,497	0,222	Valid
8.	0,596	0,222	Valid
9.	0,581	0,222	Valid
10.	0,676	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,289	0,222	Valid
2.	0,274	0,222	Valid
3.	0,466	0,222	Valid
4.	0,322	0,222	Valid
5.	0,499	0,222	Valid
6.	0,362	0,222	Valid
7.	0,276	0,222	Valid
8.	0,431	0,222	Valid
9.	0,290	0,222	Valid

10.	0,450	0,222	Valid
11.	0,393	0,222	Valid
12.	0,467	0,222	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan, disiplin dan produktivitas kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012). Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $> 0,60$, (Arikunto, 2010). Sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Menurut (Sugiyono, 2012). Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah

5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Pengawasan (X_1)	0,750	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,735	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,725	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. (Anas Sudijono, 2014). Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang diinterview bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2010). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: (Ghozali, 2010)

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2010). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2010).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola 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 pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010).

b. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2010). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

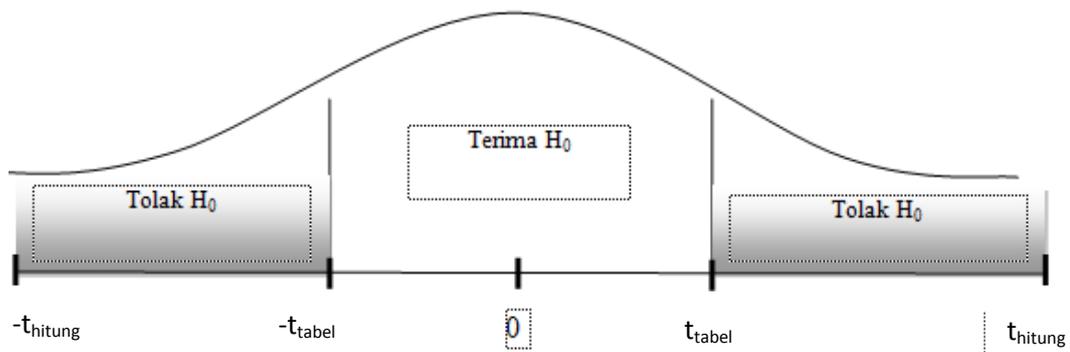
$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

1) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

2) Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

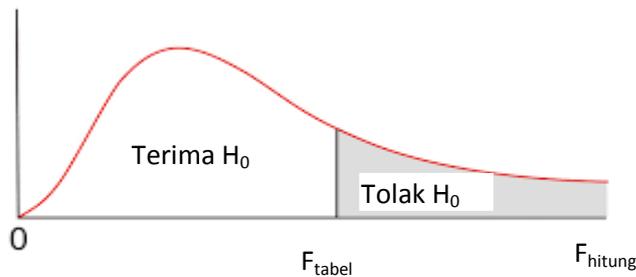
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4. Uji Koefien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Sugiyono, 2010). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Dimana: KD = Koefisien Determinan.

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel pengawasan (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin (X_2), dan 12 pertanyaan untuk variable Produktivitas kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	54	71,1	71,1	71,1
Perempuan	22	28,9	28,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 54 orang (71,1%) dan wanita sebanyak 22 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas adalah pria.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 18-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 50 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	17	22,4	22,4	22,4
31-40 Tahun	22	28,9	28,9	51,3
41-50 Tahun	33	43,4	43,4	94,7
> 50 Tahun	4	5,3	5,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 33 orang (43,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (28,9%), kemudian untuk usia 18-30 tahun sebanyak 17 orang (22,4%), dan untuk usia > 50 tahun sebanyak 4 orang (5,3%).

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	11,8	11,8	11,8
Diploma	15	19,7	19,7	31,6
S1	46	60,5	60,5	92,1
S2	6	7,9	7,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 46 orang atau 60,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas adalah Sarjana.

d. Analisis Variabel

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu pengawasan (X_1), variabel disiplin (X_2), maupun variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai pengawasan pada PT. Nusira Medan Amplas.

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan
pada PT. Nusira Medan Amplas

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27,6	47	61,8	6	7,9	2	2,6	0	0	76	100
2	25	32,9	43	56,6	6	7,9	2	2,6	0	0	76	100
3	19	25,0	52	68,4	3	3,9	2	2,6	0	0	76	100
4	27	35,5	46	60,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	27	35,5	47	61,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
6	32	42,1	42	55,3	2	2,6	0	0	0	0	76	100
7	34	44,7	39	51,3	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	31	40,8	43	56,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
9	34	44,7	41	53,9	1	1,3	0	0	0	0	76	100
10	25	32,9	49	64,5	2	2,6	0	0	0	0	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengawasan yang diterapkan perusahaan sudah tepat pada saat proses kerja berlangsung, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengawasan yang dilakukan dapat mengetahui bagaimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan mampu mengarahkan setiap divisi guna meningkatkan produktivitas perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 68,4%

4. Dari jawaban keempat mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan lebih terpusat pada titik-titik pengawasan yang strategik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pengawasan dilakukan pada saat proses kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam pengawasan dilakukan sudah realistic secara organisasional, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan yang dilakukan sudah terorganisasi pada setiap divisi kerja yang ada di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pengawasan yang ada di perusahaan bersifat fleksibel dan humanis, perusahaan memberikan jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin masa pensiun karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan mampu mengarahkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat diterima oleh para anggota organisasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pengawasan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai disiplin kerja pada PT. Nusira Medan Amplas .

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
pada PT. Nusira Medan Amplas

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	9,2	40	52,6	27	35,5	1	1,3	1	1,3	76	100
2	8	10,5	46	60,5	21	27,6	1	1,3	0	0	76	100
3	11	14,5	44	57,9	21	27,6	0	0	0	0	76	100
4	14	18,4	47	61,8	13	17,1	2	2,6	0	0	76	100
5	11	14,5	47	61,8	15	19,7	2	2,6	1	1,3	76	100
6	22	28,9	38	50,0	15	19,7	0	0	1	1,3	76	100
7	16	21,1	40	52,6	16	21,1	2	2,6	2	2,6	76	100
8	9	11,8	49	64,5	17	22,4	0	0	1	1,3	76	100
9	12	15,8	45	59,2	18	23,7	0	0	1	1,3	76	100
10	17	22,4	36	47,4	21	27,6	1	1,3	1	1,3	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri, bagi karyawan yang memiliki keterampilan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%

3. Dari jawaban ketiga mengenai prosedur yang dibuat perusahaan tidak menghambat saya dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai prosedur kerja yang dibuat perusahaan membuat karyawan lebih terarah dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai saya berusaha mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya akan menjalankan perintah atasan sesuai dengan arahan yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai saya taat peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan selama didalam organisasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas kantor yang saya gunakan, saya jaga dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai dalam bekerja, tim pengawas bertanggung jawab mendampingi anggotanya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai setiap karyawan diminta pertanggungjawaban dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Nusira Medan Amplas

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	39,5	40	52,6	6	7,9	0	0	0	0	76	100
2	22	28,9	53	69,7	1	1,3	0	0	0	0	76	100
3	20	26,3	55	72,4	1	1,3	0	0	0	0	76	100
4	27	35,5	46	60,5	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	22	28,9	47	61,8	7	9,2	0	0	0	0	76	100
6	23	30,3	47	61,8	6	7,9	0	0	0	0	76	100
7	27	35,5	40	52,6	5	6,6	4	5,3	0	0	76	100
8	38	50,0	37	48,7	1	1,3	0	0	0	0	76	100
9	41	53,9	30	39,5	5	6,6	0	0	0	0	76	100
10	25	32,9	46	60,5	5	6,6	0	0	0	0	76	100
11	30	39,5	42	55,3	4	5,3	0	0	0	0	76	100
12	29	38,2	43	56,6	4	5,3	0	0	0	0	76	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,7%

3. Dari jawaban ketiga mengenai saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai saya selalu bersamangan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya akan memberi semangat kepada teman ketika bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai perusahaan memperhatikan perkembangan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya saya berusaha mencari tahu setiap pekerjaan yang ada di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,9%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,5%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai saya akan bekerja secara efisien agar tidak merugikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai perusahaan menganjurkan agar bekerja secara efisien, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,6%

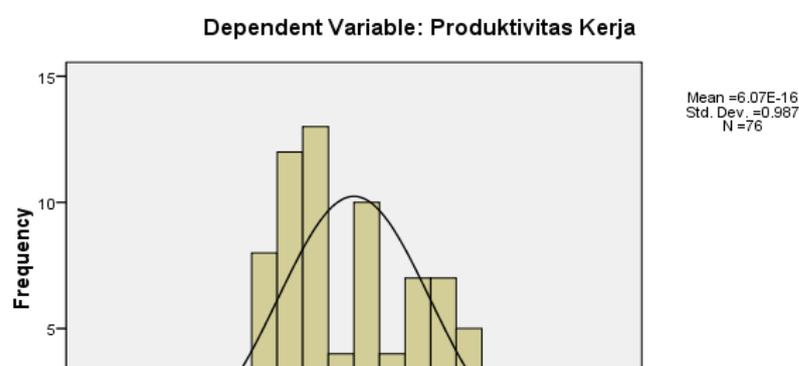
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa produktivitas kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

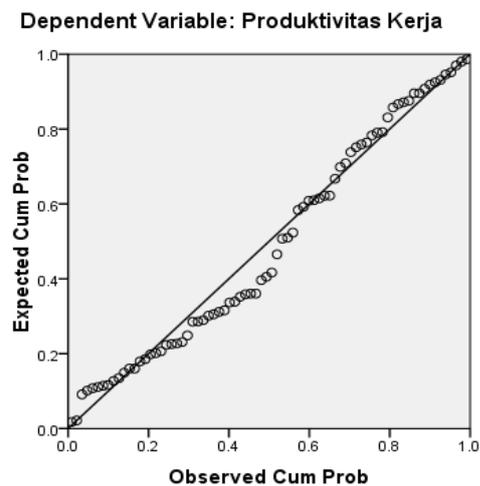
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.273	13.733	2	73	.000	1.419

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,419. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 76. Jadi nilai d_l sebesar 1,419 dan d_u sebesar 1,398. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,398 = 2,602)$ yaitu $1,398 < 1,419 < 2,602$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan

tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika α hitung $< \alpha$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika α hitung $> \alpha$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.817	3.812			
Pengawasan	.313	.099	.369	.728	1.374
Disiplin	.464	.095	.525	.728	1.374

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,728 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,374 lebih kecil dari 10.
- 2) Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,728 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,374 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil

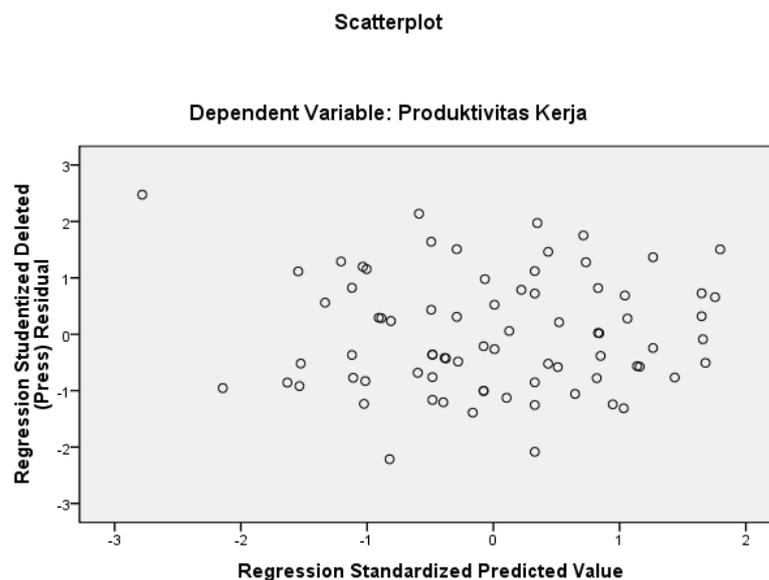
dari 10, maka artinya data variabel pengawasan dan disiplin bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.817	3.812		8.347	.000
Pengawasan	.313	.099	.369	3.156	.002
Disiplin	.464	.105	.525	4.922	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 31,817 + 0,313X_1 + 0,464 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Konstanta = 31,817.

Jika variabel pengawasan dan disiplin diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 31,817.

b. Koefisien Pengawasan X_1

Nilai koefisien pengawasan sebesar 0,313. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengawasan akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,313.

c. Koefisien Disiplin X_2

Nilai koefisien disiplin menunjukkan angka sebesar 0,464. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan di ikuti dengan terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,464.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pengawasan dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.817	3.812		8.347	.000
Pengawasan	.313	.099	.369	3.156	.002
Disiplin	.464	.105	.525	4.922	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} (3,516) $> t_{tabel}$ (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (4,922) $> t_{tabel}$ (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pengawasan dan disiplin terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan

secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.096	2	89.548	13.733	.000 ^a
	Residual	476.009	73	6.521		
	Total	655.105	75			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (13,733) > F_{tabel} (2,73)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengawasan dan disiplin terhadap prestasi produktivitas kerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	

1	.523 ^a	.273	.253	2.55356	.273	13.733	2	73	.000	1.419
---	-------------------	------	------	---------	------	--------	---	----	------	-------

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 25,3% yang berarti bahwa ada hubungan antara pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,273 atau 27,3 % yang artinya pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 72,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan disiplin) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} (3,516) > t_{tabel} (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (pengawasan) maka akan tinggi (produktivitas kerja karyawan). Kemudian

diperoleh pula bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan.

Pada perusahaan ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Legawati (2014) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Rini Astuti (2014) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (4,922) $> t_{tabel}$ (1,992) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (disiplin) maka akan tinggi (produktivitas kerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang produktivitas kerja dan disiplin kerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah faktor utama dalam penentuan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Adapun

penggunaan karyawan dibutuhkan adanya kesadaran dan kerjasama dari karyawan sebagai pelaksana untuk merealisasikan tujuan organisasi. Jadi, dapat dijelaskan apabila pengawasan dan disiplin kerja kurang, maka produktivitas kerja karyawan juga akan berkurang atau turun. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi, pengawasan kerja dan disiplin kerjanya mantap maka produktivitas kerja karyawannya juga akan turut meningkat pula. Untuk itu dibutuhkan adanya kebijakan dari pimpinan organisasi agar karyawan dapat menggunakan kemampuannya secara maksimal.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofli Sulistiyo Baskoro (2012) menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Yudi Siswadi (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian Rini Astuti (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (13,733) > F_{tabel} (2,73)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan teori (Siagian, 2010). Menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, pengawasan, budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja (*motivation*). Sedangkan menurut (Martoyo, 2008). Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah disiplin, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem pengawasan, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas. Responden pada penelitian ini berjumlah 76 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,156) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,922) > t_{tabel} (1,992)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusira Medan Amplas. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R^2 sebesar 0,273 atau 27,3 % yang artinya pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 72,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut.
2. Dalam pengawasan yang diberikan pada karyawan sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan pengawasan telah sesuai dengan kondisi kerja karyawan dan pengawasan yang dilakukan sudah terorganisasi pada setiap divisi kerja yang ada di perusahaan.
3. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai tata cara kerja serta ketaatan pada atasan, kesadaran kerja serta tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Astuti, R. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Karya Plasindo Medan. *Ekonomi Kawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan* , 14 (2), 148-154.
- Darmawan, D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Halim, A. (2012). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Modelasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan. *Prosiding: The Nastional Conferences Managemen And Business (NCMAB)* , 405-413.
- Legawati, K. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik. *Jom FISIP* , 2 (1), 1-13.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maurits, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murwaningsih. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Manajemen Mutu*. Jakarta: Erlangga.

- Rofli, S. B. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jom FISIP* , 4 (2), 1-15.
- Saputri, N. E. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Mediatama Surakarta. *Jurnal Psikologi* , 1 (3), 35-42.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Fokus Media.
- Singodimedjo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sinungan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia.
- Siswadi, Y. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 17 (1), 124-137.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Tabassum, r. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Terry, G. (2012). *Dasar- Dasar Manajemen* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. NUSIRA MEDAN



KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan didalam pengisiannya, responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi saudara.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi untuk mengisi kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu . Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih

Peneliti

(CHINDI DINDA VIONITA)

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusira Medan

A. Petunjuk Mengisi Angket

1. Jawablah setiap pertanyaan dengan teliti dan benar
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, lalu bubuhkan tanda “ceklis”(\surd) pada kotak yang tersedia
3. Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak memiliki resiko dengan tugas anda

B. Identitas Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : 1. laki- laki 2. perempuan
3. Umur : 1. <25 thn 2. 25 – 35 thn 3. >35 thn
4. Pendidikan : 1. SMA/SMK 2. Diploma 3. S1
4. S2

C. Petunjuk Pengisian

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS: Sangat Tidak Setuju

A. VARIABEL Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan					
1	Selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Meningkatkan hasil yang dicapai					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
	Semangat kerja					
5	Saya selalu bersamangan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
6	Saya akan memberi semangat kepada teman ketika bekerja					
	Pengembangan diri					
7	Perusahaan memperhatikan perkembangan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan					
8	Saya berusaha mencari tahu setiap pekerjaan yang ada di perusahaan					
	Mutu					
9	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
10	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
	Efisien					
11	Saya akan bekerja secara efisien agar tidak merugikan perusahaan					
12	Perusahaan menganjurkan agar bekerja secara efisien					

B. VARIABEL X1 (PENGAWASAN)

No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Akurat					
	Pengawasan yang diterapkan perusahaan sudah tepat pada saat proses kerja berlangsung.					
2	Tepat-Waktu					
	Pengawasan yang dilakukan dapat mengetahui bagaimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					
3	Obyektif dan menyeluruh					
	Pengawasan yang dilakukan perusahaan mampu mengarahkan setiap divisi guna meningkatkan produktivitas perusahaan					
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik					
	Pengawasan yang dilakukan perusahaan lebih terpusat pada titik-titik pengawasan yang strategik					
5	Realistik secara ekonomis					
	Pengawasan dilakukan pada saat proses kerja karyawan.					
6	Realistik secara organisasional					
	Pengawasan dilakukan sudah realistic secara organisasional					
7	Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi					
	Pengawasan yang dilakukan sudah terorganisasi pada setiap divisi kerja yang ada di perusahaan					
8	Fleksibel					
	Pengawasan yang ada di perusahaan bersifat fleksibel dan humanis					
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional					
	Pengawasan yang dilakukan perusahaan mampu mengarahkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.					
10	Diterima para anggota organisasi					
	Pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat diterima oleh para anggota organisasi					

C. VARIABEL X2 (DISIPLIN)

No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat kehadiran					
1	Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri					
	Tata Cara Kerja					
3	Prosedur yang dibuat perusahaan tidak menghambat saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Prosedur kerja yang dibuat perusahaan membuat karyawan lebih terarah dalam bekerja					
	Ketaatan pada atasan					
5	Saya berusaha mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan					
6	Saya akan menjalankan perintah atasan sesuai dengan arahan yang diberikan					
	Kesadaran kerja					
7	Saya taat peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan selama didalam organisasi					
8	Fasilitas kantor yang saya gunakan, saya jaga dengan baik					
	Tanggungjawab					
9	Dalam bekerja, tim pengawas bertanggung jawab mendampingi anggotanya					
10	Setiap karyawan diminta pertanggungjawawan dalam bekerja					

