



**ANALISIS KOMITMEN DAN PENGAWASAN DI MANA DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DI PT MASMEDIA BUANA  
PUSTAKACABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**AHMAD MUHAZIR SIPAHUTAR**

NPM 1725310624

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
SOSIAL DAN SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN  
2019**

## **ABSTRACT**

Penelitian ini mengkaji tentang analisis komitmen dan pengawasan dimana disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan. PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran buku. Perusahaan ini tentu saja harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini diarahkan pada faktor pengawasan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen dan pengawasan melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiasif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan dan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan pengawasan melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan.

**Kata Kunci : Komitmen, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*This study examines the influence of analyze commitment and supervision where work discipline is an intervening variable on employee work productivity in PT Masmedia Buana Medan Library. PT. Masmedia Buana Medan Library is a company engaged in marketing books. This company must of course be able to provide quality service to customers. Employees are expected to be able to play a role in overcoming all problems related to service quality. The increase in employee work productivity in this study is directed at supervision factors and work discipline. Improving employee performance in this study is directed at work discipline and evaluation factors. This study to determine whether commitment and supervision through discipline work affect employee work productivity in PT Masmedia Buana Medan library.. the data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study used multiple linear regression analysis. the population in this study were all employees of PT. Masmedia Buana Medan Library, and a sample of 43 respondent. Taking primary data using a questionnaire. The result of this study indicate that commitment and supervision through work discipline affect employee work produktivity in PT. Masmedia Buana Medan Library.*

***Keywords: Commitment, Supervision, Work Discipline and Work Produvtivity.***

## DAFTAR ISI

Halaman

### HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii	
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii	
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv	
ABSTRAK .....	vi	
<i>ABSTRACT</i> .....	vii	
KATA PENGANTAR.....	viii	
DAFTAR ISI.....	x	
DAFTAR TABEL .....	xii	
DAFTAR GAMBAR .....	xiv	
<b>BABI</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	A. Latar Belakang Masalah.....	1
	B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
	C. Rumusan Masalah.....	5
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
	E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	A. Landasan Teori.....	8
	1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
	2. Komitmen.....	10
	a. Pengertian Komitmen.....	10
	b. Indikator-indikator Komitmen .....	11
	3. Pengawasan.....	12
	a. Pengertian Pengawasan.....	12
	b. Jenis-jenis Pengawasan .....	14 c.
	Maksud Tujuan dan Fungsi Pengawasan .....	17 d.
	Pengawasan Yang Efektif.....	18 e.
	Tujuan Pengawasan.....	20
	4. Disiplin Kerja .....	21
	a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
	b. Tujuan Disiplin Kerja .....	21
	c. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	22
	d. Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	23
	e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	24
	5. Produktivitas Kerja .....	25
	a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	25
	b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja .....	26
	e. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ..	28
	d. Indikator Produktivitas Kerja .....	29
	B. Penelitian Terdahulu .....	30

	C. Kerangka Konseptual .....	31
	D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian.....	34
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
	C. Definisi Konsep dan Operasional.....	35
	D. Populasi dan Sampel .....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
	F. Instrumen Penelitian.....	40
	G. Uji Instrumen Penelitian .....	40
	H. Uji Asumsi Klasik.....	41
	I. Uji Statistik.....	42
	J. Alat Analisis.....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	51
	1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	51
	2. Deskriptif Data Responden .....	52
	3. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian.....	55
	4. Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	70
	B. Pembahasan.....	83
	1. Pengaruh Kornitnren Terhadap Produktivitas Kerja .....	83
	2. Pengaruh Pengawasan Melalui Disiplin Kerja.....	83
	3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	84
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	87
	B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

Tabel 4.25	Uji Reliabilitas $X$ (Pengawasan).....	75
Tabel 4.26	Uji Reliability $Z$ (Disiplin Kerja).....	76
Tabel 4.27	Uji Reliability $Y$ (Produktivitas Kerja).....	76
Tabel 4.28	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	78
Tabel 4.29	Uji Heterokedastisitas .....	79
Tabel 4.30	Analisis Jalur Persamaan 1.....	80
Tabel 4.31	Analisis Jalur Persamaan 2.....	81

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan.

Setiap perusahaan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun pada kenyataannya masing-masing karyawan dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang memungkinkan terjadinya berbagai permasalahan.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis akan

menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan demikian tercapainya sebagian tujuan suatu perusahaan, karena suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia (SDM).

Efektifitas pengawasan pemimpin dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya pegawai tersebut. Pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan karena selain menjadi motor penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan pengawasan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan adanya komitmen dan pengawasan pimpinan atau atasan langsung diharapkan pegawai dapat bersikap disiplin dalam bekerja optimal sesuai aturan. Seperti yang kita ketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan sangat ditentukan oleh kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pengawasan terhadap pegawai sangat perlu dilakukan untuk menjaga kinerja yang prima yang didambakan setiap organisasi juga untuk mengetahui jika terdapat kesalahan dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan tersebut, juga untuk mengetahui jika terdapat penyimpangan sekaligus memperbaikinya dan juga hal lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan mulai dari buku-buku pendidikan, buku instansi• instansi pemerintah, kalender, undangan, buku novel, buku rohani dan buku lain• lain.

PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan resmi berdiri pada tanggal 20 April 2009. Sesuai dengan namanya, PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan Kinerja karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target cetak buku judul barn dan berkurangnya jumlah buku rusak dalam setiap periode cetak. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berkurangnya kualitas buku (jilid rusak, kertas sobek, wama sampul buku luntur, dll) hal ini mengakibatkan ketidak tepatan dalam menyelesaikan tugas.

Sondang P. Siagian (20013:39) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan hams diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjernukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa

dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai : **"Analisis Komitmen Dan Pengawasan Dimana Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan"** .

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Tidak berpengaruh komitmen peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap disiplin kerja sangat minim sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.
3. Menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.
4. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan.

### **C. Batasan Masalah**

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada : **"analisis komitmen dan pengawasan dimana disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan" .**

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan?
2. Apakah pengawasan secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan?

3. Apakah komitmen dan pengawasan melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Praktisi  
Dapat di jadikan bahan masukan serta informasi tentang masalah yang perlu di adakan perbaikan atau pembaharuan dan pembenahan, khususnya bagi perusahaan agar dapat meningkatkan daya saing dalam hal disiplin kerja yang nantinya akan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Akademisi  
Dapat di jadikan referensi serta wacana Juga dapat di gunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam mengelola kedisiplinan.

Sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan pegawai di masa yang akan datang.

## **G. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel atau metode analisis yang digunakan. Namun penelitian ini dilakukan di lokasi, waktu, dan ruang lingkup penelitian yang berbeda. Sepanjang pengetahuan penulis, belum ada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di lokasi penelitian yang sama, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan asli.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumberdaya Manusia**

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena bahwa semakin besar perhatian banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumberdaya manusia yang disebabkan oleh besar kontribusi yang diharapkan oleh manajemen perusahaan dari sektor sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia yang baik di tujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja di dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Di bentuknya satuan organisasi yang mengelola sumberdaya bukan dimaksudkan sebagai tujuan tetapi sebagai alat untuk meningkat kan efisiensi, efektifitas, produktivitas kerja organisasi keseluruhan. Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lain terletak kepada seberapa banyak kontribusi sumber daya manusia yang berada didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat berharga dan tidak dapat disamakan dengan mesin ataupun alat-alat produksi lainnya yang ada didalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2011 : 10). Menurut T. Hani Handoko (2015:5), fungsi pokok manajemen sumber daya manusia adalah: Untuk menjalin kerja sama dengan pengembangan dan administrasi berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang yang membentuk organisasi Untuk membantu para manajer mengelola SDM. Dari definisi definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang khusus menitikberatkan kepada manusia dalam hubungan kerja.
2. Manajemen sumber daya manusia melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam mengatur manusia dengan segala persoalannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan juga karyawan dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong karyawannya berprestasi dengan baik.

Berdasarkan definisi yang di kemukakan oleh para ahli, maka sumberdaya manusia merupakan suatu realisasi yang mencerminkan penilaian manusia dan hubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

## 2. Komitmen

### a. Pengertian Komitmen

Wibowo (2012: 371) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

- 1). perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi.
- 2). perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi.
- 3). perasaan loyalitas untuk organisasi.

Mowday (2012) dalam Sopiah (2018: 155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Robbins (2010: 40). John (2016:169) menyatakan bahwa komitmen baik terhadap organisasi dan dimana seseorang berada secara positif berhubungan dengan kesediaan untuk membantu dalam studi yang lain. Dalam studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan dan beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Menurut Rivai (2016:248) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai menaruh pada suatu organisasi

tertentu dan tujuan-tujuan serta bemiati memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Menurut Gibson (2018: 118) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Siagian (2012:102) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Samsudin (2016: 281) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

b. Indikator-indikator Komitmen

Indikator menurut Bashaw (Sopiah,156) bahwa komitmen sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan

organisasinya (dalam Sopiah, 156) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga (4) indikator:

- 1). Kemauan karyawan.
- 2). Kesetiaan karyawan.
- 3). Kebanggaan karyawan pada organisasi.
- 4). Kebiasaan bekerja.
- 6). Kepuasan Kerja.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh G.R. Terry, yang mengatakan bahwa, dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (G.R Terry, 2011 :15). Menurutnya, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancumnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri (Terry, 2011:137). Hal tersebut juga didukung oleh Victor Situmorang dalam bukunya aspek hukum

Pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah, yang mengatakan bahwa: "Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan (Situmorang, 2014:8)

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mc. Farland seperti yang dikutip Handyaningrat sebagai berikut: *"Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies.* Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan (Handyaningrat, 2015:143). Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya aspek• aspek pengawasan di Indonesia sebagai Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan

tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Sujamto, 2017:53).

Senada dengan pendapat diatas, M. Manulang dalam karyanya Dasar-dasar Manajemen, mendefinisikan pengawasan sebagai Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (H. Bohari, 2012:4). Kedua pendapat tersebut diperkuat lagi oleh pernyataan Sondang P. Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi, yang menyatakan bahwa pengawasan adalah, Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2014: 135).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, Kaho mendefinisikan pengawasan sebagai Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling

efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Kaho, 2017:239).

b. Jenis-jenis Pengawasan

1) Jenis Pengawasan menurut Subyek

Dilihat dari subyeknya, Dihama dalam bukunya Pemeriksaan dalam Pengawasan, membedakan pengawasan menjadi 5 jenis, yaitu:

- a) Pengawasan Melekat atau Sistem Pengendalian Manajemen.
- b) Pengawasan Aparat Pemeriksa Fungsional.
- c) Pengawasan Legislatif
- d) Pengawasan Masyarakat
- e) Pengawasan Lembaga Swadaya Masyarakat.

Pengawasan melekat atau sistem pengendalian manajemen merupakan pengawasan yang berjalan secara otomatis yang terbentuk oleh sistem kerja dan apabila mendapatkan kesalahan, pelaksana/pimpinan satuan kerja langsung melakukan koreksi bahkan berusaha mencegah terjadinya kesalahan. Pengawasan ini terjadi dengan adanya saling pengendalian atau saling melakukan pengawasan antar bagian dalam proses pelaksanaan karena diciptakannya “*tanding procedure*” dalam mekanisme kerja. Pengawasan aparat pemeriksa fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pemeriksa dalam institusi pengawasan yang hasil pemeriksaannya berupa rekomendasi bagi perbaikan pelaksanaan atau perbaikan perencanaan. Aparat pemeriksa fungsional mempunyai norma

Menurut Maringan (2014: 61) menyatakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1). Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- 2). Agar pelaksanaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai, jika fungsi pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah (*preventive control*). Dibandingkan dengan tindakan-tindakan pengawasan sesudah terjadinya penyimpangan, maka tujuan pengawasan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana. Ketentuan-ketentuan dan infrastruktur yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan. Sebab pengawasan yang baik akan tercipta tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam penelitian Safitri (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2017:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Sinungan (2012) dalam Marwanto (2014:77) yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2016:611) :

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan

masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

- 3) Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

#### c. Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut T. Hani Handoko (2012:208-211) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan menaati pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi. Pimpinan perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang

berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

## d. Faktor-faktor Disiplin

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Bejo Siswanto (2009:292) yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Ketaatan Dalam Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

## e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

1) Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b) Menjaga dan merawat peralatan kerja

3) Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a) Memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja
- b) Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c) Bekerja sesuai jam kerja
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a) Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- 4) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :

- a) Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

## **5. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan,

berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015)

b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

- 1) Perbaikan terus-menerus Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
- 2) Tugas pekerjaan yang menantang Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti

sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

- 3) Kondisi fisik tempat bekerja telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

- 1) Motivasi kerja dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
- 2) Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- 3) Kemampuan kerja kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.
- 4) Pengalaman dan pengetahuan pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa

aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terns menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio, 2013) diantaranya adalah:

- 1) Sikap mental, berupa :
  - a) Motivasi kerja
  - b) Disiplin kerja
  - c) Etikakerja
  - d) Komitmen kerja
- 2) Pendidikan dan pelatihan pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
- 3) Keterampilan pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- 4) Manajemen pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin sertamengendalikan staf atau bawahannya.

- 5) Hubungan industrial dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 6) Tingkat penghasilan apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan Kesehatan apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 8) Jaminan sosial jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- 9) Lingkungan dan iklim kerja Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Ranftl (Salinding, 2011) karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- 2) Bermotivasi tinggi.
- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan.
- 4) Dewasa.
- 5) Dapat bergaul dengan efektif.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang produktif memiliki karakteristik yaitu lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan, dewasa, dapat bergaul dengan efektif.

## **B. Penelitian Terdahulu.**

Menurut penelitian Haris Sahputra (2014) tentang Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri adalah dipengaruhi oleh pengawasan. Memiliki persamaan yaitu sama sama membahas tentang Pengawasan yang dilakukan. Perbedaannya adalah penelitian yang saya lakukan lebih fokus pada Analisis Komitmen dan Pengawasan dimana Disiplin Kerja Sebagai Variabel intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, berbeda dengan peneliti

sebelumnya lebih fokus terhadap Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan variabel intervening, dimana variabel interveningnya yaitu disiplin kerja.

### **C. Kerangka Konseptual**

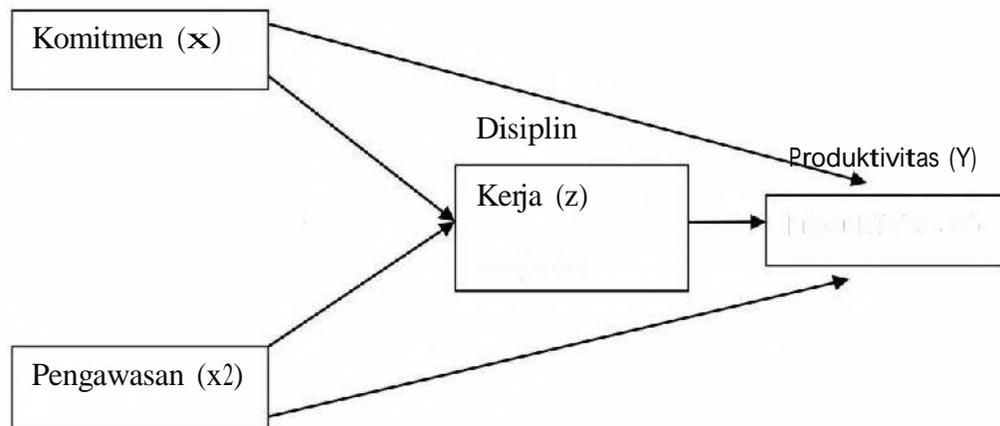
Untuk memudahkan pembaca dalam menghadapi masalah sekaligus menghindari kesalah pahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka berikut merupakan kerangka konseptual berdasarkan pengertian atau istilah yang di gunakan yaitu : komitmen dan pengawasan dimana disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan untuk mengawasi pegawai agar dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan rasa kepercayaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya dalam menjalankan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka pengawasan terhadap disiplin kerja sangat di perlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan disiplinnya karyawan perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari beberapa penjelasan diatas dapat di kemukakan bahwa dalam usaha untuk melakukan pengawasan dan

meningkatkan produktivitas karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Diolah penulis, 2018.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiono, 2010:96). Dari pengertian hipotesis di atas, hipotesis penulis adalah sebagai berikut:

4. Komitmen dan pengawasan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan.
5. Komitmen dan pengawasan melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Dengan data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2011: 2)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan beralamat di jl. Sm raja km 10.8 komplek ATC blok mahoni no.6 Medan.

2. Penelitian dilakukan mulai dari bulan oktober 2018 sampai dengan januari 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep variable	Indikator
Komitmen (X <sub>1</sub> )	Loyalitas dan keteliban yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan. (Wibowo, 2012:371)	1. Komitmen Karyawan. 2. Kesetiaan karyawan. 3. Kebanggaan karyawan pada perusahaan. 4. Kebiasaan kerja  (Wibowo, 2012:371)
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan ke bawahan dengan melakukan pengamatan kinerja, evaluasi kinerja, perbaikan kinerja agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. (G.R. Terry, (2011 :15)	1) Akurat. 2) Tepat waktu. 3) Obyektif dan menyeluruh. 4. tercapainya tujuan.  (G.R. Terry, (2011 :15)
Disiplin kerja (Z)	kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. (Harlie, 2010:117)	1. Mematuhi semua peraturan telah di perusahaan. 2. Tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan. 3. Tingkat absensi.  (Malayu S.P. Hasibuan, 2010:194)
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah suatu alat ukur produksi barang/jasa yang dicapai oleh karyawan dengan efektivitas dan efisien, ketepatan waktu, (Ashar, 2015)	1) kualitas dan kuantitas pekerjaan. 2) tingkat pendidikan. 3) latihan. 4) ketepatan kerja.  (Ashar, 2015)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut sugiyono (2013: 117) mendefinisikan populasi sebagai suatu generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Dari pengertian populasi di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan sebanyak 43 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan di teliti dan mewakili populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010:11), dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan skala pengukuran skala likert. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Masmmedia Buana Pustaka Cabang Medan yang berjumlah sebanyak 43 orang. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu gambaran

mengenai sosial variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

### 1. Data Primer

Data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian berupa kuisioner yang disebar dan dibagikan ke calon kandidat sampel didalam perusahaan. Skala merupakan ukuran sikap responden dalam menanggapi atau menjawab setiap pertanyaan dalam instrument penelitian. skala sikap yang akan digunakan untuk kuisioner tersebut adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial, Riduwan dan Kuncoro (2011 : 20).

Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi Bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 1

### 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah,

artikel, dan juga situs web yang berhubungan dengan penelitian. Menurut sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian untuk mendapatkan data.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner, yaitu untuk mengumpulkan data dari setiap variabel yang ada. Angket dibuat dengan memperhatikan konsep atau teori yang sudah ada dan disesuaikan dengan kondisi studi kasus. Kemudian setelah jadi, kuisioner dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT. Masrmedia Buana Pustaka Cabang Medan dibuat berdasarkan indikator yang telah ditentukan dari masing-masing variabel.

#### **G. Uji Instrumen Penelitian**

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

##### **1. Uji Reliabilitas dan Validitas**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur (Bawono, 2016:68). Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai *pearson correlation* berbintang dua dengan tingkat signifikansi pada level 5% dan berbintang satu dengan tingkat signifikansi pada level 1%.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel, sedangkan jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka suatu variabel dikatakan reliabel (Kuncoro, 2013: 181).

### H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Pada uji asumsi terdapat tiga bentuk pengujian, yaitu:

#### 1. Uji Multikolonieritas

Adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel yang tidak ortogonal. Variabel yang orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sama dengan nol. Masalah *Multicollinearity* biasanya muncul pada data *time series*, yang apabila masalah *Multicollinearity* ini serius dapat mengakibatkan berubahnya data dari parameter estimasi (Bawono, 2016:124).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas yaitu. (Ghozali, 2018: 139).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram maupun grafik normal probability plot, akan tetapi jika menggunakan grafik ini diperlukan kejelian dalam menganalisa grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan menurut Imam Ghozali (2011 : 163).

### 4. Uji Linieritas

Ghozali (2013: 166) menjelaskan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik.

## I. Uji Statistik

### 1. Uji T tes

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%.

Dimana jika angka probabilitas signifikansi  $>5\%$  maka  $H_0$  ditolak, jika angka probabilita signifikansi  $<5\%$  maka  $H_0$  diterima (Ghozali, 2011).

## 2. Uji F tes

Uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai F nya. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5%. Dimana jika nilai signifikansi  $F < 0,005$  (Ghozali, 2011). Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah 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 memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien dterminasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  akan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *Adjusted*  $R^2$ . Dengan menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$ , dapat

dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik maupun turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapatkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, maka *Adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol (Ghozali, 2011).

#### 4. Path Analysis

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  serta dampaknya terhadap  $Z$ . Analisis Jalur (*path analysis*) adalah suatu metode penelitian yang pertama kali dikembangkan oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright (Joreskog & Sorbom, 1996; Johnson & Wichern, 1992 dalam Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2013:1). Analisis jalur adalah suatu bentuk terapan dari analisis multi regresi (Fraenkel dan Wallen, 1992 dalam Nidjo Sandjojo, 2011:11-12) menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari suatu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih. Dengan demikian, analisis jalur pada dasarnya adalah sarana untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam penelitian ilmu sosial, ekonomi, bisnis, pendidikan dan lainnya, pengaruh terhadap suatu variabel tidak selamanya didominasi oleh satu variabel bebas atau beberapa variabel bebas secara langsung. Sering terjadi pengaruh variabel perantara (intervening variabel) menerima pengaruh dari banyak variabel bebas yang kemudian variabel ini mempengaruhi secara langsung terhadap variabel terikat.

Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu dengan teknik *pathanalysis* yang dioperasikan melalui program SPSS. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening, variabel komitmen dan pengawasan sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Jalur yang digunakan untuk menentukan pola hubungan (*Direct and indirect*) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat yaitu :

a. Direct produktivitas kerja

Penelitian tentang komitmen dan pengawasan terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja diarahkan secara langsung untuk menganalisis bagaimana dampak komitmen dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di tempat kerja khususnya produktivitas kerja mereka.

Disiplin kerja adalah sikap positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen dan pengawasan terhadap disiplin kerja dapat mengarah pada pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu pandangan produktivitas menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan target yang sudah ditentukan.

b. Indirect produktivitas kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dan pengawasan terhadap perusahaan adalah disiplin kerja. Secara tidak langsung disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jika karyawan dapat mematuhi peraturan yang diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja maka kinerja kerja dalam setiap karyawan akan tumbuh. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam perwujudan dan pemeliharaan disiplin kerja yang baik, namun dalam penelitian ini dipilih beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut yaitu : komitmen, pengawasan, dan disiplin kerja seperti yang diungkapkan oleh Susilo (Agusta dan Supartha 2013). Hal ini diperkuat oleh penelitian Arina (2015) yang menyatakan komitmen dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Masmadia Buana Pustak Cabang Medan. Oleh karena itu Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh adanya tingkat komitmen dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan secara tidak langsung.

Dalam analisis jalur dikenal beberapa konsep atau istilah dasar (terminologi) yang biasa digunakan dalam, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel *Exogen (exogenous variable)*, atau dalam istilah lain disebut dengan variabel independen adalah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variabel exogen dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah dengan kepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut.
- b. Variabel *Endogen (endogenous variable)*, atau dalam istilah lain disebut dengan variabel perantara atau biasa juga disebut dengan variabel dependen (*dependent variable*), ialah variabel yang mempunyai anak-anak panah menuju ke arah variabel tersebut.
- c. Variabel Laten, adalah merupakan variabel penyebab yang tidak dapat diobservasi secara langsung. Variabel tersebut diartikan melalui variabel manifest yaitu variabel indikator terukur yang dapat diobservasi secara langsung. Contoh dari variabel laten misalnya adalah motivasi kerja. Untuk mengartikannya dapat dilihat dari variabel manifest (indikator) dari motivasi kerja seseorang seperti kerja keras, ketekunan, ketelitian, kecermatan, kesetiaan dan lain-lain.
- d. Variabel Intervening, adalah merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

menjadi hubungan yang tidak langsung. Disebut sebagai variabel antara atau penyela atau juga variabel mediator karena ikut mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- e. Model jalur, ialah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah-anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel eksogen atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (variabel residue) dengan semua variabel endogen masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel-variabel eksogen.
- f. Koefisien jalur/pembobotan jalur, adalah koefisien regresi standar atau disebut 'beta' yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur tertentu. Jika suatu model mempunyai dua atau lebih variabel-variabel penyebab, maka koefisien-koefisien jalurnya merupakan koefisien koefisien regresi parsial yang mengukur besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dalam suatu model jalur tertentu yang mengontrol dua variabel lain sebelumnya dengan menggunakan data yang sudah distandardkan atau matriks korelasi sebagai masukan.
- g. Istilah gangguan, merupakan suatu istilah kesalahan residual yang secara teknis disebut sebagai 'gangguan' atau "residue

" mencerminkan adanya varian yang tidak dapat diterangkan atau pengaruh dari semua variabel yang tidak terukur ditambah dengan kesalahan pengukuran.

- h. Atman multiplikasi jalur, merupakan nilai dari suatu jalur gabungan adalah hasil semua koefisien jalurnya.
- i. Model Recursive, merupakan sebuah model penyebab yang mempunyai satu arah. Tidak ada arah membalik (*feed back loop*) dan tidak ada pengaruh sebab akibat (*reciprocal*). Dalam model ini satu variabel tidak dapat berfungsi sebagai penyebab dan akibat dalam waktu yang bersamaan.
- j. Model *Non-recursive*, merupakan model penyebab dengan disertai arah yang membalik (*feed back loop*) atau adanya pengaruh sebab akibat (*reciprocal*).
- k. Pengaruh Langsung (*direct effect*), adalah pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya.
- l. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), merupakan urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara.
- m. Gambar anak panah, anak panah dengan satu kepala digunakan jika ingin menggambarkan penyebab. Sedang untuk menggambarkan korelasi, digunakan anak panah yang melengkung dengan dua kepala.

## J. Alat Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yakni analisis statistik dengan menggunakan program SPSS 20 (*Statistical Product and Service Soluttion*). SPSS ini merupakan program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat, serta menghasilkan *output* yang di kehendaki oleh para pengambilan keputusan. Statistik dapat di artikan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data, meringkas atau menyajikan data kemudian menganalisis data dengan metode tertentu dan menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut. Dalam perhitungan statistik, alat alat yang sering digunakan adalh data *SPSS Foar Windows*, karena sangat membantu dalam proses pengolahan data, sehingga hasil data yang dapat di capai juga dapat dipertanggung jawabkan dan terpercaya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Obyek Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum Perusahaan**

Kota Medan sebagai ibu kota propinsi adalah kota yang mempunyai potensial ekonomi cukup besar segala faktor usaha terdapat dikota ini mulai dari manufakturing, produksi, perdagangan, dan jasa. Di beberapa wilayah kota Medan, sementara itu di pesisirnya juga berpotensi perikanan. Penduduk kota Medan yang mayoritas beragama Islam (terutama masyarakat menengah ke bawah), mereka ini sebagai pelaku usaha ekonomi menengah ke bawah. PT. Masmedi Buana Pustaka adalah perusahaan penerbitan yang menerbitkan dan memasarkan buku -buku yang dibutuhkan masyarakat. Sejak awal berdiri pada tahun 2008, perusahaan ini telah menerbitkan ribuan buku-buku yang bermutu. Mulai dari jenjang prasekolah hingga pendidikan atas. Tak lupa juga menerbitkan buku-buku umum yang disediakan untuk seluruh khalayak pembaca.

**Tabel.4.20**  
**Uji validitas (X) komitmen**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if [tern Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's [Alpha if Item Deleted
Pernyataan				
X1.1	17.16	1.917	.539	.754
Pernyataan				
X1.2	17.09	1.529	.770	.624
Pernyataan				
X1.3	17.13	1.891	.514	.769
Pernyataan				
X1.4	17.27	2.054	.552	.750

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel komitmen dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien besar dari 0,30.

**Tabel.4.21**  
**Uji validitas (X) Pengawasan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	23.31	4.698	.550	.829
Pernyataan x2.2	23.43	3.907	.734	.394
Pernyataan X2.3	25.03	3.767	.456	.426
Pernyataan X2.4	21.43	4.867	.462	.658
Pernyataan X2.5	19.23	3.598	.312	.842
Pernyataan X2.6	20.13	3.767	.377	.744
Pernyataan X2.7	19.06	3.087	.759	.328

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolorn *Corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena srnua nilai koefisien besar dari 0

**Tabel 4.22**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	23.01	5.698	.550	.829
Pernyataan Z.2	23.65	4.907	.834	.594
Pernyataan Z.3	25.14	3.767	.656	.726
Pernyataan Z.4	21.13	3,977	.562	.658
Pernyataan Z.5	19.43	5.698	.312	.942
Pernyataan Z.6	20.23	3.767	.356	.744
Pernyataan Z.7	19.36	4.067	.759	.428
Pernyataan Z.8	23.45	3.451	.673	.523

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena srnua nilai koefisien besar dari 0,30.

**Tabel.4.23**  
**Uji validitas (Y) produktivitas**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1.1	27.31	9.698	.550	.886
Pernyataan Y1.2	27.43	3.907	.734	.798
Pernyataan Y1.3	25.03	7.767	.471	.596
Pernyataan Y1.4	26.43	9.977	.462	.648
Pernyataan Y1.5	24.23	5.698	.312	.872
Pernyataan Y1.6	25.13	7.767	.477	.784
Pernyataan Y1.7	23.06	5.067	.739	.338

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected item-totl correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden hasil uji validitas dari 5(lirna) butir pertanyaan pada variabel Produktivitas

kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien besar dari 0,30.

b. pengujian Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Supardi, 2005: 159). Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* yang dimana kuesioner dianggap reliabel apabila *alpha cronbach's*  $\geq 0,60$  (Kuncoro, 2013: 181). Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.24.**  
**UJI Reliability (X) komitmen**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	Number of Items
.890	4

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai cronbach's Alpha sebesar  $0,890 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.25**  
**UJI Reliability (X) Pengawasan**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	7

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai cronbach' s Alpha sebesar  $0,975 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handa.

**Tabel 4.26**  
**UJI Reliability (Z) disiplin kerja**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai cronbach' s Alpha sebesar  $0,885 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.27**  
**UJI Reliability (Y) Produktivitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	7

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Dari tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai cronbach' s Alpha sebesar  $0,975 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada respnden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel Produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

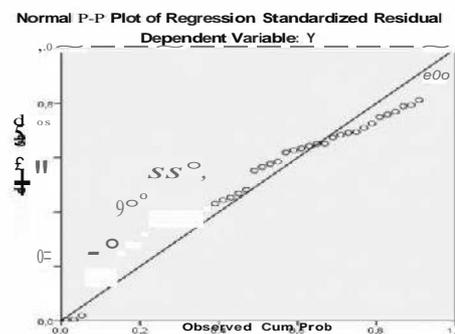
5. Pengujian asumsi klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 21 *for Windows*. Penjelasan masing-masing uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) berdasarkan nilai signifikansi

hitungnya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dengan menggunakan *software SPSS 21 for Windows*. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari taraf



signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini di sajikan sebagai berikut.

Berdasarkan gambar diatas kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi normal.

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test Produktivitas Kerja

**Tabel.4.28**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

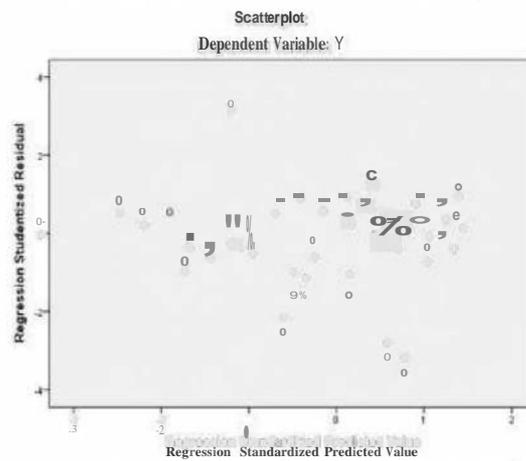
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters	Mean	.0000000
S	Std. Deviation	1,743546318
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,098
	Negative	-227
Kolmogorov-Smirnov Z		,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		,997

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana *asympt sig one sample kolmogorovsmirnov test* sebesar  $0,997 > 0,05$ .

#### 6. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali. 2013:139)

**Gambar 4.2 Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,853	10,181		,870	,389
Kornitmen	-1,757	2,133	-,121	-,824	,414
Pengawasan	-2,931	1,595	-,304	-1,838	,073
Disiplin	1,373	2,718	,088	,505	,616
Produktivitas	-,286	3,021	-,015	-,095	,925

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil uji di atas nilai signifikan pada variabel masing-masing >0.05 ini menunjukkan bahwa model yang dipakai tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 7. Analisis Jalur (*path Analysis*)

**Tabel 4.30**  
**Analisis jalur persamaan 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(constant)	17.783	0.934		7.728	.000		
Komitmen	.734	.131	.765	8.347	.000	1.000	1.000

### Model Summary?

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835	.540	.499	1,611	2,089

Berdasarkan tabel di atas, nilai *standardized beta* untuk komitmen sebesar 0.835 dan signifikan pada 0.000 yang berarti komitmen mempengaruhi disiplin kerja. nilai koefisien *standardized beta* 0,835 merupakan nilai path atau jalur  $P_1$ . Besarnya nilai  $e_1 = (1 - 0,540) = 0,211$

Persamaan 1:  $Z = 0,835 X + 0,211 e_1$

**Tabel 4.30**  
**Analisis jalur persamaan 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1.(constant)	3.423	1.234		1.828	.117		
Kornitnren	.134	.081	.365	2.876	.080	.416	3.522
Disiplin kerja	.255	.156	.573	1.396	.104	.324	2.624
pengawasan	.342	.074	.303	2.654	.125	.145	2.441

#### Model Summary"

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.757	.677	1.69405	1.543

Berdasarkan tabel di atas , nilai *standardized beta* untuk kornitnren sebesar 0.134 dan signifikan pada 0.030 yang berarti kornitnren mempengaruhi produktivitas kerja. nilai koefisien *standardized beta* 0,030 merupakan nilai path atau jalur P3. Nilai Besamya *standardized beta* untuk kedisiplinan kerja 0,573 dan signifikan pada 0,004 yang berarti kedisiplinan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0.573 yang merupakan nilai pat atau jalur p2. Nilai Besamya *standardized beta* untuk pengawasan 0,345 merupakan nilai path atau jalur p4. nilai  $e1 = (1-0,357) = 0,2478€2$

Persamaan II:  $Y = 0,637X + 0,5737 + 0,2478€2$

a. Uji Mediasi

Analisis komitmen dan pengawasan dimana disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis di atas hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh langsung keproduktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh komitmen ke kedisiplinan kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke produktivitas kerja. Besar pengaruh langsung adalah 0,365 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,735 \times 0,523 = 0,384$  atau total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja  $= 0,365 + (0,735 \times 0,523) = 0,749$ . oleh karena nilai  $(P3 < P1 \times P2)$  maka kedisiplinan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel *intervening*. Atau dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja menjadi variabel yang memediasi antara komitmen terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis komitmen yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh

terhadap produktivitas kerja melalui kedisiplinan kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis diterima.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### 1. Hasil Analisis dan Evaluasi

#### a. uji T

##### 1) Analisis kornitren terhadap produktivitas kerja

Hasil menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,376 sedangkan t-tabel 1,686 dan signifikan sebesar 0,030 sehingga  $t\text{-hitung } 2,376 > t\text{-tabel } 1,686$  dan signifikan  $0,030 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kornitren secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan definisi produktivitas kerja yang menyatakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, Sutrisno (2011).

##### 2) Pengaruh pengawasan melalui disiplin kerja

Hasil menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,254 sedangkan t-tabel 1,687 dan signifikan sebesar 0,025 sehingga  $t\text{-hitung } 2,254 > t\text{-tabel } 1,687$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja.

##### 3) Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 1,356 sedangkan t-tabel 1,687 dan signifikan sebesar 0,004 sehingga  $t\text{-hitung } 1,356 > t\text{-tabel } 1,687$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil antara teori dan empiris di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja sangat berpengaruh dalam suatu pekerjaan, Karena dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, seorang karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang meningkat.

b. Uji determinan

nilai koefisien determinasi sebesar 86,3% menunjukkan bahwa 86,3 % informasi yang terkandung dalam data dapat di jelaskan oleh model sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 86,3\% = 13,7\%$  di jelaskan oleh error dan variabel lain di luar model seperti lingkungan kerja, motivasi, upah dan lainnya.

c. Uji Mediasi

Analisis menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh komitmen ke kedisiplinan kerja (sebagai Variabel Intervening) lalu ke produktivitas kerja. besarnya pengaruh langsung adalah 0,365, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung

harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,735 \times 0,523 = 0,384$  atau total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja  $= 0,365 + (0,735 \times 0,523) = 0,749$ . Oleh karena nilai  $(P3 < P1 \times P2)$  maka kedisiplinan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel *intervening*. Atau dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja menjadi variabel yang mediasi antara komitmen terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis komitmen yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kedisiplinan kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rizka Afrisalia Nitasari (2012). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dirumanya ketika motivasi tinggi akan mendorong semangat untuk meningkatkan kepuasan karyawan, hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik. Adanya peluang dalam mengembangkan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan ketika kepuasan kerja tinggi maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini

terjadi apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan dengan meningkatkan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel penentu dalam mencapai kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT.Masrmedia Buana cabang Medan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *standardized beta* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,365 dan signifikan 0,030 yang berarti komitmen mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,359.
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada perusahaan PT.Masrmedia. hasil ini dapat dilihat dari nilai *standardized beta* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,523 dan signifikan pada 0,004 yang berarti pengawasan mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,523
3. Komitmen melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT.Masrmedia Buana Pustaka. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh

komitmen kedisiplinan kerja (sebagai variabel *intervening* ) produktivitas kerja. Besar pengaruh langsung 0,365 , sedangkan besar pengaruh tidak langsung hms dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $0,735 \times 0,523 = 0,384$  atau total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja  $= 0,365 + (0,735 \times 0,523) = 0,749$ . oleh karena nilai  $(P3 < P1 \times P2)$  maka kedisiplinan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*

#### B. Saran

Adapun saran - saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin hms komitmen dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, dengan adanya komitmen dan pengawasan pimpinan atau atasan langsung diharapkan agar pegawai dapat bersikap disiplin dalam bekerja optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kedisiplinan hms di tingkatkan dengan cara memberikan aturan yang ketat terhadap prosedur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di perusahaan melalui penetapan peraturan yang tegas dan memberikan sanksi apabila karyawan melanggar peraturan tersebut sehingga karyawan tetap menjaga tingkat kedisiplinannya.
3. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan komitmen dan pengawasan yang efektif dan sikap disiplin kerja yang dasarnya merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Asdi Mahasatya. Jakarta.
- As,ad, Moh. 2014. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2018). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fajrina. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung*. Unila. Bandar Lampung
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM PSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Griffin, R.W. (2013). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- James A. F, Stoner. 2015. *Pengantar Manajemen*. Ditejemahkan oleh Al Fansus Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2018. *Organizational Behavior ( 8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2011. *Manajemen Strategik*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Mondy ,R. Wayne dan Robert M. Noe. 2015. *Human Resources Management: Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka. Penyunting Drs. Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.

#### **JURNAL:**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).

Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *"Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapa! Bongkar Muat"*. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Dwipayana, Made Agus. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., .... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

#### **INTERNET:**

- Mufid, Ahmad. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN VII) Lampung*. Unila. Bandar Lampung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2013. *Jurnal Kinerja Karyawan*. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> . Diakses tanggal 15 Oktober 2018 jam 19.30 WIB
- Setiati, A. Dian. 2012. *Jurnal Kinerja Karyawan*. <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 15 oktober 2018 jam 20.00 WIB