



**ANALISIS KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DIMANA PENGAWASAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
PDAM TIRTANADI CABANG DISKI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Disusun oleh:

AIDIL AZHARI
NPM: 1515310763

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel komitmen, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana pengawasan sebagai mediasi atau variabel intervening pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 78 karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, dengan hasil sebagai berikut: berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial variabel komitmen menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,239 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,665 dengan tingkat signifikan $0,812 > 0,000$ maka kriterianya adalah H_0 (tolak H_a), secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil analisis parsial variabel disiplin kerja bahwa t_{hitung} sebesar 4,468 $>$ nilai t_{tabel} sebesar 1,665 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kriterianya adalah tolak H_0 (Terima H_a), secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengolahan uji mediasi variabel komitmen menunjukkan bahwa nilai P_3 sebesar 0,17, nilai P_1 sebesar 0,15 dan nilai P_2 sebesar 0,425 maka total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja karyawan = $0,17 + (0,15 \times 0,425) = 0,234$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$), maka dengan ini komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel intervening. Sedangkan untuk hasil uji mediasi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa P_3 sebesar 0,450, nilai P_1 sebesar 0,687 dan nilai P_2 sebesar 0,425 dengan total pengaruh disiplin kerja ke produktivitas kerja karyawan = $0,450 + (0,687 \times 0,425) = 0,724$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Analisis Komitmen, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dimana Pengawasan sebagai mediasi.

ABSTRACT

This study aims to test, analyze and determine the effect of commitment, work discipline variables on work productivity where supervision as a mediating or intervening variable in the office of PDAM Diski Branc. In this study the method used is a quantitative method with a sample of 78 employees of PDAM Tirtanadi Diski Branch. Analysis of the data used in this study is path analysis, with the following result: based on partial data processing result the commitment variable shows that the t_{count} of 0,239 < t_{table} value of 1,665 with a significant level of 0,812 > 0,000 then the criterion id HO (Reject Ha), partially there is no significant effect between commitment to employee work productivity. While the result of partial analysis of work discipline variables that t_{count} of 4,468 > t_{table} value of 1,665 with a significant level of 0,000 < 0,05, the criteria are reject HO (Accept Ha), partially work discipline has a positive and significant effect on work productivity. Based on the result on the mediation test processing the commitment variables shows that the P3 value is 0,17, the P1 value is 0,15 and the P2 value is 0,425 then the total effect of commitment to employee work productivity = $0,17 + (0,15 \times 0,425) = 0,234$. Therefore the value ($P3 < P1 \times P2$), then this commitment has an effect on employee work productivity with supervision as a intervening variable. As for the results of the mediation test variable work discipline shows that P3 is 0,450, P1 value is),687 and P2 is 0,425 with the total effect of work discipline on employee work productivity = $0,4250 + (0,687 \times 0,425) = 0,724$. Therefore the value ($P3 < P1 \times P2$) then the work discipline affects the work productivity of employees with supervision as an intervening variable.

Keywords: Commitment Analysis, Work Dicipline on Work Productivity where supervision as a mediating.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Maslah dan Batasan Masalah	4
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Produktivitas kerja	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja	9
b. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	10
c. Upaya peningkatan Produktivitas Kerja	11
d. Indikator Produktivitas Kerja	13
2. Pengawasan	14
a. Pengertian Pengawasan	14
b. Fungsi Pengawasan	16
c. Prinsip Dasar Pengawasan	17
d. Teknik Pengawasan	17
e. Faktor-faktor Pngawasan Kerja	18
f. Indikator-indikator Pengawasan Kerja	20
3. Komitmen	20
a. Pengertian Komitmen Organisasi	20
b. Bentuk komitmen Organisasi	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	23
d. Manfaat Komitmen Organisasi	23

e.	Proses terjadinya Komitmen Organisasi	24
f.	Dampak Komitmen Organisasi	25
g.	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	26
4.	Disiplin Kerja	27
a.	Pengertian Disiplin Kerja	27
b.	Pentingnya Disiplin Kerja	28
c.	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	28
d.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	29
e.	Jenis-jenis Disiplin Kerja	30
f.	Indikator Disiplin Kerja	31
B.	Penelitian Sebelumnya	32
C.	Kerangka Konseptual	34
D.	Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	39
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	39
C.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
D.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Teknik Analisis Data	46

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	52
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
a.	Sejarah Singkat PDAM Tirtanadi.....	52
b.	Visi dan Misi PDAM Tirtanadi	55
c.	Motto dan Logo PDAM Tirtanadi.....	56
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	56
3.	Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.	Deskripsi Variabel Penelitian	63
5.	Uji Kualitas Data	92
a.	Uji Validitas.....	92
b.	Uji Realibilitas.....	94
6.	Uji Asumsi Klasik	96
a.	Uji Normalitas	96
b.	Uji Multikolinieritas	101
c.	Uji Heteroskedastisitas	103
7.	Uji Kesesuaian.....	104
a.	Uji Simultan (Uji F).....	104
b.	Uji Parsial (Uji t)	106
c.	Uji Determinasi (R^2).....	109
8.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	110
9.	Uji Mediasi	114
B.	Pembahasan	116

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	120
B. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen Afektif (X1.1).....	65
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen Normatif (X1.2).....	66
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen Continuance (X1.3).....	67
Tabel 4.7 Mean Keseluruhan X1	68
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan Pada Peraturan (X2.1).....	70
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektif Dalam Bekerja (X2.2).....	71
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tindakan Korektif (X2.3).....	72
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran Tepat Waktu (X2.4).....	73
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu (X2.5).....	74
Tabel 4.13 Mean Keseluruhan X2	75
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prosedur (Z.1).....	77
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Standar (Z.2).....	78
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketelitian (Z.3)	79
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Pengukuran Kerja (Z.4).....	80
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Perbaikan (Z.5).....	82
Tabel 4.19 Mean Keseluruhan Z.....	83
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Kemampuan (Y.1).....	85
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Meningkatkan Hasil yang dicapai (Y.2).....	86
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Semangat Kerja (Y.3).....	87
Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Pengembangan Diri (Y.4)	88
Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Mutu (Y.5).....	89
Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Efisiensi (Y.6)	90
Tabel 4.26 Mean Keseluruhan Y	91
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Komitmen (X1)	93
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	93
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Pengawasan (Z).....	93
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	94
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen (X1)	95
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)	95
Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (Z)	95
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)	96

Tabel 4.35 Hasil One Sample Kolmogrof-Smirnov Test Variabel Pengawasan (Z)	100
Tabel 4.36 Hasil One Sample Kolmogrof-Smirnov Test Variabel Pengawasan (Y)	101
Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Pengawasan (Z).....	102
Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Pengawasan (Y).....	102
Tabel 4.39 Hasil Uji F Variabel Pengawasan (Z)	105
Tabel 3.40 Hasil Uji F Variabel Produktivitas Kerja (Y)	106
Tabel 4.41 Hasil Uji t Variabel Pengawasan (Z)	107
Tabel 4.42 Hasil Uji t Variabel Produktivitas Kerja (Y)	108
Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan (Z)	109
Tabel 4.44 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	110
Tabel 4.45 Analisis Jalur Persamaan I	111
Tabel 4.46 Analisis Jalur Persamaan II.....	112
Tabel 4.47 Hubungan Timbal Balik.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Diski.....	57
Gambar 4.3 Kurva Histogram Uji Normalitas Pengawasan (Z)	97
Gambar 4.4 Kurva Histogram Uji Normalitas Produktivitas Kerja (Y)	97
Gambar 4.5 <i>PP-Plot</i> Uji Normalitas Pengawasan (Z)	98
Gambar 4.6 <i>PP-Plot</i> Uji Normalitas Produktivitas Kerja (Y)	99
Gambar 4.7 Grafik <i>Scatterplot</i> Variabel Pengawasan (Z)	103
Gambar 4.8 Grafik <i>Scatterplot</i> Variabel Produktivitas Kerja (Y)	104
Gambar 4.9 Analisis Jalur	113

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“ANALISIS KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMANA PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PDAM TIRTANADI CABANG DISKI”**. Laporan proposal skripsi disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S-1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan proposal skripsi ini.

5. Bapak Abdi Setiawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian penulisan proposal skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya serta adik, terimakasih yang tak terhingga atas do'a, semangat , kasih sayang, ketulusan, pengorbanan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridhonya-Nya kepada kita semua.

Penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan proposal ini. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 03 Oktober 2019

(AIDIL AZHARI)

NPM: 1515310763

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal meningkatkan produktivitas kerja, komitmen dan disiplin kerja menjadi salah satu hal utama yang harus dipegang oleh karyawan suatu perusahaan.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hasil studi

Christina and Maren, (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Luthans, (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kreitner dan Kinicki, (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dan sering menjadi syarat untuk masuk ke dalam sebuah organisasi.

Selain komitmen, disiplin kerja juga merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh karyawan/pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk

memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai & Sagala, (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah, (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadikan diri untuk bertanggungjawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan Desember 2018, ditemukan adanya permasalahan utama di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yaitu kedisiplinan pegawai yang didasari melemahnya komitmen pada beberapa karyawan. Fenomena lemahnya komitmen pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski terlihat dari tindakan pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa pegawai terlihat pada observasi yang dilakukan, dimana di temukan adanya pegawai yang terlambat masuk kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah menetapkan jam masuk kerja untuk pegawai setiap harinya yaitu pada jam 07.30 WIB, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat.

Indikasi lain tindakan indisipliner pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski yaitu seperti penggunaan jam istirahat yang kurang efektif yang mengakibatkan waktu kembali masuk kerja menjadi molor. Permasalahan lain yang di dapati yaitu sering didapati pegawai yang tidak menggunakan waktu

bekerjanya dengan baik justru digunakan untuk bermain game online menggunakan HP dan komputer yang disediakan di kantor.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sering kali terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan maka dari itu pengawasan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan. Pengawasan kinerja merupakan peranan yang sangat penting dilakukan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian, (2012:285) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Helmi, (2016:138) pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana

Berdasarkan uraian di atas yang menjelaskan bahwa komitmen, kedisiplinan kerja dan pengawasan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul **“Analisis Komitmen Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimana Pengawasan sebagai Variabel Intervening di PDAM Tirtanadi Cabang Diski”**.

B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka adapun identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

- a. Masih banyak karyawan tidak tepat waktu datang ke kantor untuk bekerja.
- b. Masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Lemahnya komitmen karyawan dalam bekerja di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- d. Pengawasan yang dilakukan pemimpin belum efektif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan dengan maksud agar penelitian tidak menyimpang dan berkembang ke masalah lain, maka peneliti membatasi masalah hanya mengenai tentang analisis komitmen dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dimana pengawasan sebagai variabel intervening di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

C. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi di perusahaan yaitu:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- c. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan di PDAM Cabang Diski.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi terutama mengenai komitmen, disiplin kerja dan pengawasan. Hasil dari penelitian ini

diharapkan nantinya dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan

2) Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sesuai dengan kebutuhan universitas.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Miftachul Mujib (2016), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (pada Studi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta). Sedangkan penelitian ini yaitu : Analisis komitmen dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana pengawasan sebagai variabel intervening di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komitmen serta 1 (satu) variabel terikat yaitu disiplin kerja. Sedangkan penelitian menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu komitmen dan disiplin kerja, 1 (satu) variabel intervening yaitu pengawasan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
- 2. Jumlah Observasi :** Penelitian terdahulu menggunakan responden 105 orang, sedangkan penelitian ini menggunakan 78 orang responden.
- 3. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
- 4. Lokasi Penelitian :** Lokasi terdahulu dilakukan di Badan Kepegawaian Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Melayu S.P. Hasibuan, (2012:94) “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”.

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno, (2011:100) mengungkapkan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, seseorang keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Pendapat Tohardi juga didukung oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno, (2011:100) yang menyatakan “Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya”. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja merupakan sikap seorang karyawan atau

pegawai untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik dari sebelumnya guna meningkatkan kinerja sehingga output pada suatu perusahaan bertambah dan tujuan perusahaan pun tercapai.

b. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Rivanto yang dikutip oleh Sutrisno, (2011: 102) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Tingkat Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Etika Kerja
- 5) Komitmen organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Pengawasan
- 8) Gizi dan Kesehatan
- 9) Tingkat Penghasilan
- 10) Jaminan Sosial
- 11) Lingkungan Kerja
- 12) Iklim Kerja
- 13) Teknologi
- 14) Sarana Produksi
- 15) Manajemen
- 16) Prestasi

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno, (2011:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-sar pengetahuan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaiman pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis.

Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentuan keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian, (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

1) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan didunia adalah perubahan.

2) Peningkatan mutu hasil kerja

Berkaitan erat dengan upaya perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan esensi kerja

yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah diterapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan 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 kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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

2. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Siagian, (2012:285) mendefinisikan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Helmi, (2016:138) diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Pengawasan menurut Admosudirjo dalam Endang, (2015:63) mengatakan bahwa “Pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Handoko, (2017:357-358) “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Sedangkan menurut Fahmi, (2014:138) mengatakan bahwa “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan

dapat di capai serta tidak terdapat penyimpangan dari standar, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan.

b. Fungsi pengawasan

Menurut Endang, (2015:140) pengawasan mempunyai beberapa fungsi pokok yaitu:

- 1) Mencegah berbagai penyimpangan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan yang rutin serta ketegasan dalam pengawasan.
- 2) Memperbaiki penyimpangan yang terjadi, artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.
- 3) Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis. Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan.
- 4) Mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengaitkan setiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

c. Prinsip Dasar Pengawasan

Menurut Helmi, (2016:140) mengatakan, agar pengawasan berhasil sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan prinsip-prinsip dasar dalam pengawasan, yaitu:

- 1) Adanya rencana tertentu dalam pengawasan. Rencana yang matang dan menjadi standar atau alat pengukur, akan menjadikan pengawasan itu menjadi efektif.
- 2) Adanya pemberia instruksi atau perintah atau wewenang kepada bawahan.
- 3) Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi.
- 4) Dapat segera dilapoerkan adanya berbagai bentuk penyimpangan.
- 5) Pengawasan haruslah bersifat fleksibel, dinamis, dan ekonomis.
- 6) Dapat merefleksikan pola organisasi.
- 7) Dapat menjamin diberlakukannya tindkan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, dimana letak kesalahan dan siapa yang bertanggung jawab.

d. Teknik Pengawasan

Menurut Siagian, (2014:154) mengatakan bahwa terdapat dua teknik pengawasan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengawasan langsung, yaitu pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langung. *On the spot*

obersation (observasi tempat), dan *on the spot report* (laporan ditempat).

- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporam yang disampaikan oleh bawahan. Laporam ini dapat tertulis dan lisan.

e. Faktor-faktor Pengawasan Kerja

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap orgnisasi, Handoko, (2017:363-364), sebagai berikut:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan 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 dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawali untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

Berbagai macam pasar organisasi, 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 efektif dan efisien.

3) Kesalahan-kesalahan

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

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan 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 tanpa bawahan.

f. Indikator-indikator Pengawasan Kerja

Sedangkan menurut Handoko, (2013:359) indikator pengawasan kerja adalah:

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4) Pengukuran Pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5) Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Murwaningsih, (2013:51) adalah:

1) Akurat

2) Tepat waktu

3) Terpusat pada titik pengawasan strategi

4) Objektif dan menyeluruh

3. Komitmen

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dan menjadi syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi.

Sutrisno, (2010:292) menyatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Robins dan Judge, (2012:100) mengemukakan “Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Morhead dan Griffin, (2013:73) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”

Luthans, (2012:249) menyatakan bahwa “Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Alwi dalam Nanda dkk,(2013) mendefinisikan “Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

b. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Kanter dalam Sopiah, (2010:158)mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang

diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Licoln dan Bashaw dalam Sopiah, (2010:156) penyebab dari komitmen organisasi ada tiga yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dilihat dari antusias dan kemauan diri pribadi sendiri. Dengan melakukan inisiatif tindakan untuk perusahaan tanpa ada perintah dari atasan.
- 2) Kesetiaan karyawan, sejauh mana tiap individu mempunyai komitmen dalam hal kesetiaan terhadap organisasi dengan tidak ada rasa pindah atau menduakan organisasi itu.
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi, kebanggaan dalam diri dan akan tetap menjaga nama baik organisasi dimata orang luar.

Selanjutnya menurut Sopiah, (2010:164) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah:

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor organisasional
- 3) Faktor yang bukan dari dalam organisasi

d. Manfaat Komitmen Organisasi

Januiarari, (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai keinginan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

e. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Menurut Minner dalam Sopiah, (2010:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu:

1) Fase pertama (*intinial commitmen*)

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a) Karakteristik individu
- b) Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c) Karakteristik pekerjaan

2) Fase kedua (*commitmen during early employment*)

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahapan awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem pengkajiannya,

bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau pemimpinnya.

Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3) Fase ketiga (*commitmen during later career*)

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

f. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah, (2010:166) komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada:

- 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi atau perusahaan.
- 2) Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Near dan Jenson dalam Sopiah (2010:166) bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dan klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

g. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen yang dikutip Sutrisno, (2011:292-293) mengungkapkan tiga komponen organisasi yaitu:

1) Komponen Afektif

Afektif yaitu berkaitan individu secara emosional terhadap organisasi, pengidentifikasian individu terhadap organisasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Indikatornya adalah:

- a) Keterkaitan pegawai secara emosional terhadap organisasi
- b) Keterlibatan pegawai dalam organisasi

2) Komponen normatif

Normatif yaitu kepercayaan mengenai satu tanggung jawab moral pada suatu organisasi. Individu tetap berada dalam suatu organisasi karena merasa ada tekanan dari pihak lain. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Indikatornya adalah:

- a) Tanggung jawab moral pada organisasi
- b) Keyakinan pegawai pada organisasi

3) Komponen *continuance*

Continuance yaitu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut atau dengan kata lain merupakan komitmen yang

berdasarkan kepada biaya yang ditanggung individu karena keluar dari organisasi. Komitmen *continuance* merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain. Indikatornya adalah:

- a) Kecenderungan pegawai untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten.
- b) Kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dilakukan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2017:190) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko, (2013:208)“Disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standart-standart operasional”.

Menurut Sutrisno, (2013:88) “Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Rivai & Sagala, (2013:825)“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk

meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintasih & Wiratama, (2013:129) “disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan par anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seorang anggota untuk mengubah perilaku dan bersedia menaati semua peratur dan norma sosial yang telah ditetapkan disuatu organisasi maupun perusahaan.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optiman. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yan menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala, (2013:825-826). Keempat perspektif tersebut

tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno, (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
 Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pemimpin

dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang dibuat pemimpinnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat berbuat hal sama.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

e. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin kerja preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan

untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar operasi prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlakupa organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut **Hasibuan,(2013:195)** adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan

Mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggarnya.

2) Efektif dalam bekerja

Selalu berusaha meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan mutu guna meningkatkan efektivitas kerja.

3) Tindakan korektif

Melakukan tindakan koreksi terhadap kekurangan yang ada pada diri sendiri maupun hasil pekerjaan.

4) Kehadiran tepat waktu

Hadir bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu istirahat sehingga pada jam masuk kembali bekerja tepat waktu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftachul Mujib pada tahun 2016. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah metode asosiasi kasual serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan sehingga penulis dapat

memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti n dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel x	Variabel y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Miftachul Mujib (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepagawaian Yogyakarta.	1. Lingkungan Kerja (X_1) 2. Komitmen (X_2)	Disiplin Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.
2.	Dwi Puspita Sari (2011)	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang.	1. Disiplin (X_1) 2. Pengawasan (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.
3.	Yuliarti (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan	1. Etos Kerja (X_1) 2. Disiplin Kerja (X_2) 3. Komitmen (X_3)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.

		dan Penataran Ruang Daerah Kabupaten Morowali				
4.	Kurniawan (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Kota Bengkulu	Disiplin Kerja (X_1) Insentif (X_2)	Produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.
5.	Muhammad Yasin dan Mohammad Ega Nugraha (2015)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Sekertariat Daerah Kota Palu	Semangat Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2)	Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Regeresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.

Sumber : Data diolah penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugyono, mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan

Luthans, (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Sutrisno (2013:88) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dengan adanya tindakan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan

yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Dengan adanya pengawasan diharapkan setiap karyawan dapat terdidik dan menjadi pribadi yang berkomitmen dalam menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing, sehingga dengan komitmen tersebut akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Menurut Fahmi, (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan tercapainya tujuan organisasi.

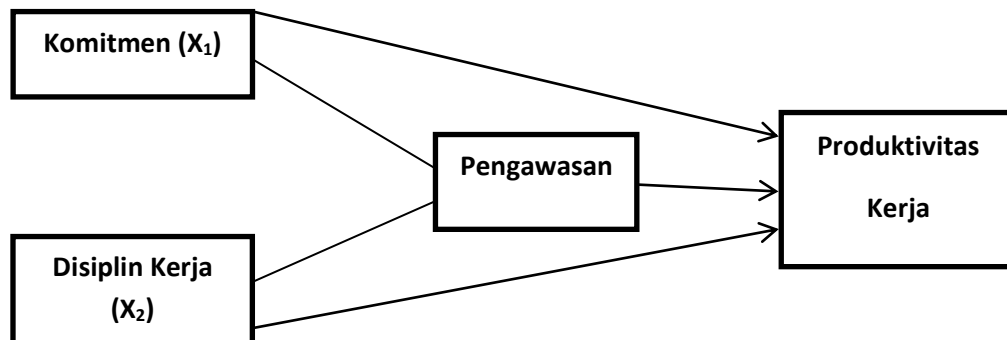
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu upaya yang sangat diperlukan dalam perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan pengawasan akan menjadikan setiap karyawan akan lebih disiplin dalam melakukan tugasnya dan takut akan melakukan pelanggaran dari ketetapan yang telah disepakati di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009 : 194) salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah pengawasan melekat (waksat). Waksat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waksat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis (2019)

D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan, (2014:61) hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis ini sebagai berikut:

H1: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

H3: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan melalui pengawasan terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui pengawasan terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah cara utama utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan. Agar peneliti dapat berjalan dengan baik dan lancar, penulis akan membuat penelitian yang bersifat kuantitatif.

Menurut Rusiadi, (2013:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan otoriter, pengawasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Jalan.Medan-Binjai No.Km.13,Sunggal, Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian 2018/2019

No	Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal		■																						
2	Perbaikan Proposal			■	■																				
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■																
4	Pengolahan Data									■	■	■	■												
5	Penulisan Skripsi													■	■	■	■								
6	Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Data diolah penulis 2019

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu komitmen (X_1) dan disiplin kerja (X_2), 1 (satu) variabel intervening yaitu pengawasan (Z), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional sebaiknya

berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan, maka penelitian ini memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai daftar dalam membuat kuisioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Skala
Komitmen (X ₁)	Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Sutrisno, (2010:292)	1. Komponen Afektif, indikatornya: a. keterkaitan pegawai secara emosional terhadap organisasi. b. keterlibatan pegawai dalam organisasi. 2. Komponen Normatif, indikatornya: a. tanggungjawab moral pada organisasi. b. keyakinan pegawai pada organisasi. 3. Komponen <i>Continuance</i> , indikatornya: a. kecenderungan pegawai untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten. b. kesadaran akan biaya atau pengorbanan	Skala <i>Likert</i>

		yang dilakukan. Sutrisno, (2011: 292-293)	
Disiplin Kerja (X ₂)	Dsiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Hasibuan, (2017:145)	1.Kepatuhan pada peraturan 2.Efektif dalam bekerja 3.Tindakan korektif 4.Kehadiran tepat waktu 5.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Hasibuan, (2013:195)	Skala <i>Likert</i>
Pengawasan (Z)	Pengawasan dapat difenisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Handoko, (2017:357-358)	1.Prosedur 2.Standar 3.Ketelitian 4.Pengukuran Pekerjaan 5.Perbaikan Handoko, (2013:359)	Skala <i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sutrisno, (2011:100)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat Kerja 4.Pengembangan Diri 5.Mutu 6.Efisiensi Sutrisno, (2011:104)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Diolah penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugyono dalam Gerrytri, (2013) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang dinilai mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu sehingga penting untuk ditetapkan oleh peneliti dalam mempelajari kemudian dan menyimpulkannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski sebanyak 78 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya(jumlah populasi sama dengan sampel). Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat di ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2013:107)

Berdasarkan teori di atas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 78 pegawai/karyawan sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Sesuatu yang di maksud adalah informasi yang bersifat fakta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data merupakan sesuatu yang sangat

berguna bagi peneliti terutama dalam penelitian, dan dapat mendukung hasil penelitian ini.

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Pada penelitian ini, data yang diperoleh melalui pengamatan/observasi, wawancara dan kuisioner.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh instansi lain. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui studi pustaka melalui buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang diperoleh dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah pegawai/karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah pegawai/karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mempermudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Penulis akan menggunakan pengumpulan data seperti:

1. Pengamatan (*Obsevasi*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset dilapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

2. Angket (*Questionary*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel.

3. Metode Dokumentasi

Dilakukan peneliti dengan cara mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

4. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu proses penelitian yang penulis lakukan dengan mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis, baik berupa buku-

buku, artikel dokumentasi dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk majalah dan koran.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut Ghazali, (2013:53). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali, (2013), uji reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan setelah uji validitas, dan yang di uji haruslah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

- 1) Jika r alpha $> r$ tabel, maka kuesioner reliabel

2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang dilakukan benar-benar layak dilakukan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui dan mendekati distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar *Normal P-P plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji kenormalan data juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 5% maka data tersebut berdistribusi normal Rusiadi, (2013:164-168).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *varianceinflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (Tolak H_i) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (Terima H_i) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel bebas

b. Uji T

Menurut Kuncoro (dalam Rusidi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0: \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adaah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

c. Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$

4. Path Analysis

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel *independent*, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel *dependent* yang disebut variabel endogen (*endogenous*), Riduwan (2013:115).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur persamaan struktural dengan rumus:

a. Persamaan path analisis (pertama)

$$Z = PZ X1 + PZ X2 + \epsilon_1$$

b. Persamaan path analisis (kedua)

$$Y = PY X1 + PY X2 + PY Z + \epsilon_2$$

Keterangan :

Z = Pengawasan (*Endogenous Variable*)

Y = Produktivitas Kerja (*Endogenous Variable*)

X1 = Komitmen (*Eksogenous Variable*)

X2 = Disiplin Kerja (*Eksogenous Variable*)

ϵ = *Error Term*/ Tingkat Kesalahan

5. Uji Mediasi

Untuk menguji apakah variabel intervening berfungsi sebagai mediasi atau perantara.

Dengan syarat :

$P3 < P1 \times P2$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

$P3 > P1 \times P2$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi

Kota Medan sebagai ibukota Sumatera Utara merupakan kota terbesar Ketiga di Indonesia dan saat ini mengalami pertumbuhan fisik dan ekonomi yang cukup pesat. Hal ini direalisasikan melalui dilakukannya pembangunan dan perbaikan di segala bidang. Termasuk dalam hal pelayanan umum pemerintah kota Medan juga menyadari pembangunan fasilitas publik merupakan hal yang perlu dibenahi untuk mencapai Medan kota metropolitan. Salah satu fasilitas umum yang dapat diperhatikan adalah pelayanan air minum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap orang membutuhkan air sebagai sumber kehidupan. Pelayanan air minum Kota Medan secara khusus, dan beberapa daerah di provinsi Sumatera Utara dilakukan oleh perusahaan daerah air minum tirtanadi. PDAM Tirtanadi merupakan badan usaha milik pemerintah daerah Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum.

Perusahaan daerah air minum tirtanadi adalah suatu perusahaan milik pemerintah daerah tingkat I Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama *NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH* yang merupakan milik Pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 8 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri

Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan gubernur jendral Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pada tanggal 14 Desember 1957 terjadi pengambilan alih perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia termasuk *NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH*. Pada saat itu juga dilakukan timbang terima dari direktur perusahaan *NV. WatER LEIDING MAATHSDPHAPPIJ AJER BERSIH* kepada Pemerintah Republik Indonesia yang dilakukan di Medan. Selanjutnya dibentuk suatu pengawasan perusahaan-perusahaan yang pada waktu itu kebanyakan berbentuk kontraktor. Perusahaan-perusahaan tersebut adalah:

- 1) Aservention Sille De Bruin yang menjadi PN. Adi Karya
- 2) Holandsce Beton Maatsc yang menjadi PN. Utama Karya
- 3) Volkers Aannemina My yang menjadi PN. Waskita Karya
- 4) Nederlansche Aannemina My yang menjadi PN. Nindya Karya
- 5) Water Leiding Maathsdhappij Ajer Bersih yang menjadi PDAM Tirtanadi.

Dengan di UU No.5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka perusahaan daerah air minum menjadi perusahaan daerah Sumatera pengaliran air minum tirtanadi. Kemudian pada tahun 1979, maka perusahaan ini resmi menggunakan nama sekarang yaitu PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI disingkat dengan PDAM Tirtanadi dengan kantor pusat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Pada tahun 1985 peraturan daerah ini disempurnakan dengan peraturan daerah tingkat I Sumatera Utara No.25 tahun 1985 tentang PDAM

Tirtanadi Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Selanjutnya pada tahun 1991 diadakan perubahan peraturan daerah no.25 tahun 1985 dengan peraturan daerah no. 6 tahun 1991 dalam peraturan ini PDAM Tirtanadi disamping menangani air bersih juga mengelola air limbah. Kemudian pada tahun 1999 dikeluarkan peraturan daerah air minum tirtanadi provinsi daerah tingkat I Sumatera Utara.

Secara garis besar daerah operasional PDAM Tirtanadi dikelompokkan menjadi 2 bagian :

- 1) Wilayah Pelayanan I (Kota Medan dan sekitarnya) yang terdiri dari cabang-cabang
 - a) Cabang Utama
 - b) Cabang Sei Anggul
 - c) Cabang Padang Bulan
 - d) Cabang Medan Denai
 - e) Cabang Belawan
 - f) Cabang Tuasan
 - g) Cabang Sunggal
 - h) Cabang Delitua
 - i) Cabang H.M Yamin 11
 - j) Cabang Diski
 - k) Cabang Amplas
- 2) Daerah Operasional II (kerjasama operasi/kerjasama manajemen) yang terdiri dari :
 - a) Kabupaten Deli Serdang

- b) Simalungun
- c) Toba Samosir
- d) Mandailing Natal
- e) Tapanuli Tengah
- f) Nias
- g) Tapanuli Selatan
- h) Kabupaten Labuhan Batu

b. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi

1) Visi

“PDAM Tirtanadi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat, dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan”.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat, dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh SDM yang berintegritas, berkemampuan dan profesional.
- b) Menunjang peningkatan kualitas dengan mengembangkan pelayanan air limbah.
- c) Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah membantu mengembangkan daerah.

c. Motto dan Logo PDAM Tirtanadi

Motto Kantor PDAM Tirtanadi adalah

“KEPUASAN ANDA KEBAHAGIAAN KAMI”

Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi



Sumber : www. Google.com

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

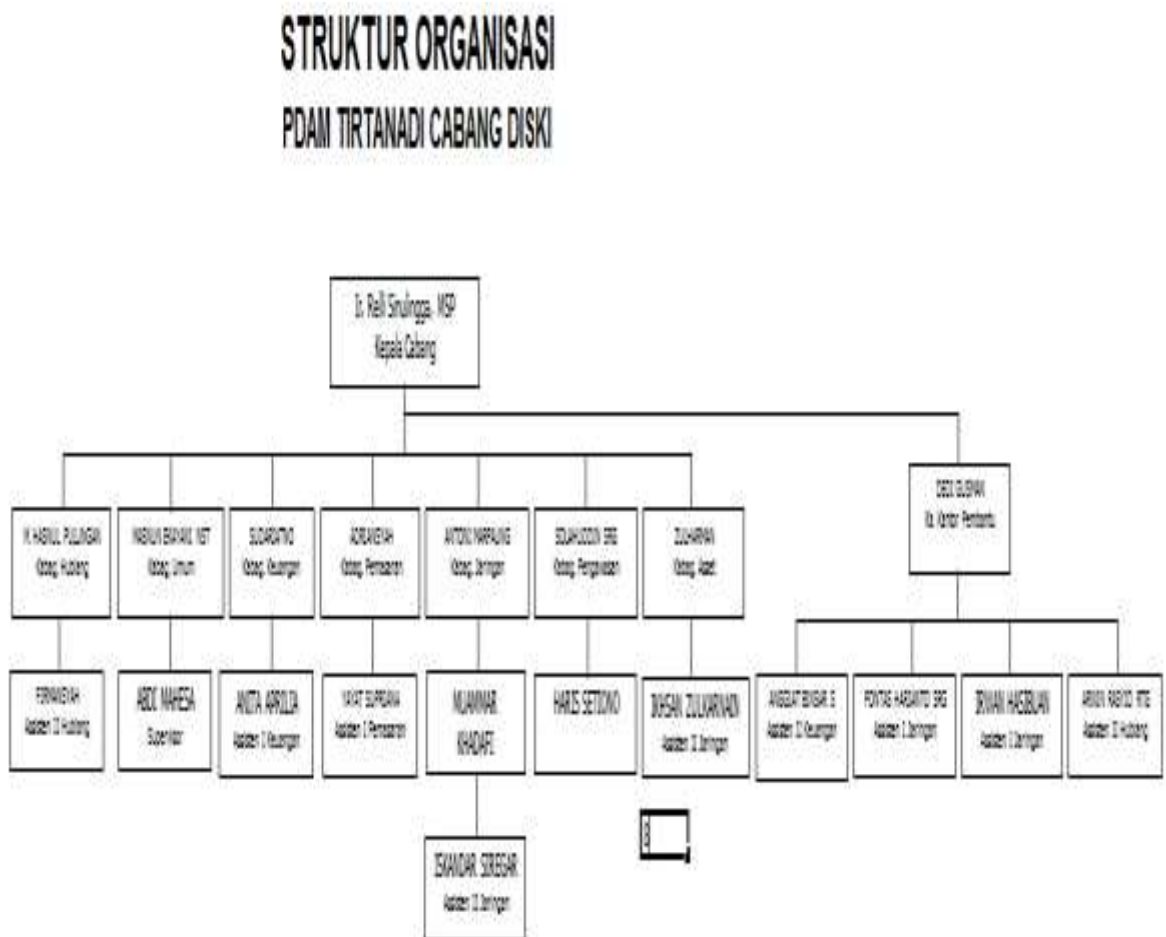
a. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan pola hubungan, kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan. Dalam menjalankan serta mempelancar aktivitas baik di instansi pemerintahan atau di swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar

dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Berikut adalah struktur organisasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski :

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cbang Diski



Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Diski Medan 2019

b. Bidang Kerja/Bagian Kantor PDAM Tirtanadi

1) Kepala Cabang

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan/jalannya perusahaan.
- b) Menetapkan kebijakan/strategi perusahaan.
- c) Memajukan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja perusahaan.
- d) Melaporkan perkembangan perusahaan cabang Diski yang dipimpinnya kepada kantor pusat PDAM Tirtanadi.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat.
- f) Menjalani hubungan kerja dengan baik dengan bawahan.
- g) Mengawasi pelaksanaan tugas.
- h) Melakukan tugas-tugas lain yang diberi oleh kantor pusat.

2) Bagian Perencanaan

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinasi seluruh tugas dan kegiatan yang ada pada bagian perencanaan/produksi.
- b) Menyusun daftar bahan yang akan digunakan dalam produksi.
- c) Melakukan harga jual dan harga produksi.
- d) Menyusun dan mempersiapkan BBAPK/RAK

3) Bagian ADM atau Keuangan

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinir/jalannya setiap tugas yang telah diberi kepada karyawan melalui kepala bagian, apakah telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada saat berjalannya kegiatan produksi.
- b) Mengendalikan seluruh pelaksanaan pencatatan akutansi.

- c) Mengkoordinasi menyusun RABP/RAK perusahaan.
- d) Mengendalikan keuangan perusahaan.

4) Bagian Operasional

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melaksanakan koordinasi dengan bagian lainnya.
- b) Menyusun kebijakan/strategi perusahaan dalam bidang operasi.
- c) Membantu kepala cabang dalam mengambil keputusan kebijaksanaan atau strategi dalam pengembangan perusahaan.
- d) Melaksanakan semua tugas perusahaan dan tugas lain yang diberikan oleh direktur utama pada kantor pusat.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat dalam lingkup tugasnya.
- f) Dapat bekerja sama dengan kepala cabang maupun antar bagian.
- g) Mengawasi dan melaksanakan pembinaan pelaksanaan tugas unit kerja bawahan.

5) Bagian SIM

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan mengembangkan seluruh system informasi yang digunakan.
- b) Mengolala dan mengevaluasi data system iformasi yang digunakan.
- c) Memelihara seluruh data yang berhubungan dengan system informasi.

- d) Menyerahkan hasil pengolahan data yang berhubungan dengan sistem informasi.

6) Bagian Umum

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b) Merencanakan dan melaksanakan program kerja bagian umum.
- c) Mencatat, menyimpan, mengamankan dan memelihara dokumen perusahaan.
- d) Melaksanakan prosedur administrasi surat menyurat perusahaan.
- e) Mengatur penggunaan dan pemeliharaan sarana ruangan kerja.
- f) Menetapkan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan yang ditetapkan.
- g) Mengevaluasi daftar penilaian pegawai (DP3) dari seluruh unit kerja.
- h) Melakukan pembinaan mental sepiritual pegawai.
- i) Mengevaluasi hasil-hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karekteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk

maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 78 responden (tidak termasuk kepala cabang, dan kepala bagian), untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kebijakan pemberian Motivasi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	55	70,5	70,5	70,5
	Perempuan	23	29,5	29,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (70,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (29,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	10,3	10,3	10,3
	25 - 30 tahun	21	26,9	26,9	37,2
	35 - 40 tahun	22	28,2	28,2	65,4
	> 40 tahun	27	34,6	34,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia reponden karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berkisar < 25 tahun berjumlah 8 orang (10,3%), usia 25 – 30 tahun berjumlah 21 orang (26,9%), usia 35 – 40 tahun berjumlah 22 orang (28,2%), dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 27 orang (34,6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	22	28,2	28,2	28,2
	D3	15	19,2	19,2	47,4
	S1	34	43,6	43,6	91,0
	S2	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 34 orang (43,6%), jenjang D3 sebanyak 15 orang (19,2%), dan jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang (28,2%), serta responden yang

memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang S2 sebanyak 7 orang (9,0%).

Dengan demikian, mayoritas karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski memiliki tingkat pendidikan diatas standar yaitu lulusan sarja (S1) dengan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu sebanyak 55 orang dan mayoritas karyawannya juga berusia 30 – 40 tahun, maka dengan begitu diharapkan bagi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski agar lebih berkompeten serta bisa bertanggung jawab untuk semua pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu: komitmen dan disiplin kerja dan terdiri juga terdiri dari 1 (satu) variabel terikat yaitu: produktivitas kerja serta terdiri dari 1 (satu) variabel intervening yaitu: pengawasan. Dalam penyebaran angket, untuk variabel disiplin kerja dan pengawasan didasari oleh 5 indikator dan masing – masing indikator memiliki 2 (dua) pernyataan dengan total 10 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden, begitu pula dengan variabel komitmen didasari oleh 3 indikator dan masing – masing indikator memiliki 2 (dua) pernyataan dengan total 6 butir pernyataan dan begitu juga dengan variabel produktivitas kerja didasari oleh 6 indikator dan masing – masing indikator memiliki 2 (dua) pernyataan dengan total 12 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

a. Variabel Komitmen (X_1)

Variabel komitmen (X_1) dibentuk oleh 3 indikator dengan masing – masing indikator dengan 2 butir pernyataan yaitu:

1. Komponen Afektif ($X_{1.1}$)

1) Saya mampu memberikan kontribusi secara berarti dalam bekerja ($X_{1.1.1}$)

2) Saya mampu memegang teguh peraturan yang ada ($X_{1.1.2}$)

2. Komponen Normatif ($X_{1.2}$)

1) Saya menyadari kewajiban saya sebagai karyawan perusahaan ($X_{1.2.1}$)

2) Saya menyadari tanggungjawab saya dalam bekerja ($X_{1.2.2}$)

3. Komponen *Continuance* ($X_{1.3}$)

1) Saya selalu memiliki hasrat kuat untuk tetap bekerja ($X_{1.3.1}$)

2) Saya selalu memegang teguh komitmen yang ada ($X_{1.3.2}$)

Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d tabel 4.6 .

Tabel 4.4
Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen Afektif (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mampu memberikan kontribusi secara berarti dalam bekerja		Saya mampu memegang teguh peraturan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5,1	7	9,0
Kurang Setuju	19	24,4	12	15,4
Setuju	35	44,9	41	52,6
Sangat Setuju	20	25,6	18	23,1
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,9103		3,8974	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang indikator komponen afektif dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu memberikan kontribusi secara berarti dalam bekerja ada sebanyak 35 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 44,9% dengan nilai rerata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya mampu memegang teguh peraturan yang ada, ada sebanyak 41 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 52,6% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski mampu memegang teguh peraturan yang ada.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen Normatif (X_{1,2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya menyadari kewajiban saya sebagai karyawan perusahaan		Saya menyadari tanggungjawab saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	9,0	7	9,0
Kurang Setuju	23	29,5	23	29,5
Setuju	34	43,6	34	43,6
Sangat Setuju	14	17,9	14	17,9
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,7051		3,7051	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang indikator komponen normatif dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya menyadari kewajiban saya sebagai karyawan perusahaan ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 43,6% dengan nilai rerata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski menyadari kewajibannya sebagai karyawan di perusahaan.
- 2) Untuk item Saya menyadari tanggungjawab saya dalam bekerja, ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 43,6% dengan nilai rerata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski menyadari tanggung jawabnya dalam bekerja.

Tabel 4.6**Penilaian Responden Terhadap Indikator Komponen *Continuance* ($X_{1,3}$)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu memiliki hasrat kuat untuk tetap bekerja		Saya selalu memegang teguh komitmen yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	7,7	3	3,8
Kurang Setuju	14	17,9	23	29,5
Setuju	37	47,4	33	42,3
Sangat Setuju	21	26,9	19	24,4
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,9359		3,8718	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang indikator komponen *continuance* dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu memiliki hasrat kuat untuk tetap bekerja ada sebanyak 37 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 47,4% dengan nilai 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski memiliki hasrat kuat untuk tetap bekerja.
- 2) Untuk item Saya selalu memegang teguh komitmen yang ada, ada sebanyak 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski selalu memegang teguh komitmen yang ada.

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.7 yaitu:

Tabel 4.7
Mean Keseluruhan X₁

No.	Item Pernyataan	Mean
1.	X1.1.1	3,91
2.	X1.1.2	3,89
3.	X1.2.1	3,70
4.	X1.2.2	3,70
5.	X1.3.1	3,93
6.	X1.3.2	3,87
Mean seluruh pernyataan		3,83

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Jadi, kesimpulan dari hasil jawaban untuk variabel komitmen dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan kinerjanya karena para karyawan telah memiliki komitmen kerja kepada perusahaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik.

b. Variabel Promosi Jabatan (X₂)

Variabel pengembangan karir (X₂) dibentuk oleh 5 indikator dengan masing – masing indikator dengan 2 butir pernyataan yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan (X_{2.1})
 - 1) Saya selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan (X_{2.1.1})
 - 2) Saya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan (X_{2.1.2})
2. Efektif dalam bekerja (X_{2.2})
 - 1) Saya selalu berusaha lebih efektif dalam bekerja (X_{2.2.1})

- 2) Saya memanfaatkan mutu sehingga lebih efektif dalam bekerja
(X_{2.2.2})
3. Tindakan korektif (X_{2.3})
 - 1) Saya selalu mengkoreksi hasil pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan (X_{2.3.1})
 - 2) Saya selalu mengkoreksi kekurangan saya dalam bekerja
(X_{2.3.2})
4. Kehadiran tepat waktu (X_{2.4})
 - 1) Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja (X_{2.4.1})
 - 2) Saya mampu mengatur waktu istirahat sehingga hadir tepat waktu dalam bekerja (X_{2.4.2})
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (X_{2.5})
 - 1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu (X_{2.5.1})
 - 2) Saya mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan (X_{2.5.2})

Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d tabel 4.12 .

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan Pada Peraturan
(X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan		Saya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	25,6	16	20,5
Kurang Setuju	19	24,4	27	34,6
Setuju	21	26,9	28	35,9
Sangat Setuju	18	23,1	7	9,0
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	3,4744		3,3333	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang indikator kepatuhan pada peraturan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan ada sebanyak 21 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 26,9% dengan nilai rerata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item Saya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan, ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektif Dalam Bekerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha lebih efektif dalam bekerja		Saya memanfaatkan mutu sehingga lebih efektif dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	17,9	13	16,7
Kurang Setuju	25	32,1	29	37,2
Setuju	29	37,2	19	24,4
Sangat Setuju	10	12,8	17	21,8
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,4487		3,5128	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang indikator efektif dalam bekerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berusaha lebih efektif dalam bekerja ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item Saya memanfaatkan mutu sehingga lebih efektif dalam bekerja, ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tindakan Korektif (X_{2,3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu mengkoreksi hasil pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan		Saya selalu mengkoreksi kekurangan saya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	24,4	18	23,1
Kurang Setuju	25	32,1	27	34,6
Setuju	32	41	32	41
Sangat Setuju	2	2,6	1	1,3
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,2179		3,2051	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang indikator tindakan korektif dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu mengkoreksi hasil pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju untuk mengoreksi hasil pekerjaan yang telah selesai dikerjakan karena akan menimbulkan ketidak efektif dan efisien dalam waktu bekerja.
- 2) Untuk item Saya selalu mengkoreksi kekurangan saya dalam bekerja, ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata

karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk mengoreksi kekurangannya dalam bekerja.

Tabel 4.11

Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran Tepat Waktu ($X_{2.4}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja		Saya mampu mengatur waktu istirahat sehingga hadir tepat waktu dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	-	-
Tidak Setuju	18	23,1	13	16,7
Kurang Setuju	25	32,1	28	35,9
Setuju	32	41	28	35,9
Sangat Setuju	2	2,6	9	11,5
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,2051		3,4231	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas tentang indikator kehadiran tepat waktu dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya mampu mengatur waktu istirahat sehingga hadir tepat waktu dalam bekerja, ada sebanyak 28 responden yang menyatakan setuju dan kurang setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,42. Jawaban ini menggambarkan

bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju dan kurang setuju untuk mampu mengatur waktu istirahat sehingga hadir tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu		Saya mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-		-	-
Tidak Setuju	13	16,7	18	23,1
Kurang Setuju	24	30,8	38	48,7
Setuju	34	43,6	21	26,9
Sangat Setuju	7	9	1	1,3
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,4487		3,0641	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas tentang indikator menyelesaikan pekerjaan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 43,6% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.
- 2) Untuk item Saya mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, ada sebanyak 38 responden yang menyatakan

kurang setuju dengan tingkat persentase 48,7% dengan nilai rerata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju untuk melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu:

Tabel 4.13
Mean Keseluruhan X₂

No.	Item Pernyataan	Mean
1.	X2.1.1	3,47
2.	X2.1.2	3,33
3.	X2.2.1	3,44
4.	X2.2.2	3,51
5.	X2.3.1	3,21
6.	X2.3.2	3,20
7.	X2.4.1	3,20
8.	X2.4.4	3,42
9.	X2.5.1	3,44
10	X2.5.2	3,06
Mean seluruh pernyataan		3,33

Sumber: Data Primer Diolah, 2019 (2019)

Jadi, kesimpulan dari hasil jawaban untuk variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,33 menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan. Karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Variabel Pengawasam (Z)

Variabel Pengawasan (Z) dibentuk oleh 5 indikator dengan masing – masing indikator dengan 2 butir pernyataan yaitu:

1. Prosedur (Z_{2.1})
 - 1) Atasan anda selalu menerapkan pentingnya pengawasan saat bekerja (Z_{2.1.1})
 - 2) Atasan anda melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur (Z_{2.1.2})
2. Standar (Z_{2.2})
 - 1) Atasan anda selalu mengawasi kinerja pegawainya dengan standar yang berlaku (Z_{2.2.1})
 - 2) Atasan anda selalu mengawasi dalam kedisiplinan masuk kerja dan tepat waktu (Z_{2.2.2})
3. Ketelitian (Z_{2.3})
 - 1) Atasan mengontrol dan mengawasi target yang dicapai oleh pegawainya (Z_{2.3.1})
 - 2) Atasan selalu memeriksa pekerjaan karyawan dengan teliti (Z_{2.3.2})
4. Pengukuran Pekerjaan (Z_{2.4})
 - 1) Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan objek (nilai, materi, bonus) (Z_{2.4.1})
 - 2) Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan apraisal (laporan performa kerja karyawan) (Z_{2.4.2})
5. Perbaikan (Z_{2.5})

- 1) Atasan anda meminta bawahannya yang lain untuk memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspektasi (yang memang diluar kemampuan anda) (Z_{2.5.1})
- 2) Atasan anda membantu anda memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspektasi (yang memang diluar kemampuan anda). (Z_{2.5.2})

Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d tabel 4.18 .

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Prosedur (Z_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Atasan anda selalu menerapkan pentingnya pengawasan saat bekerja		Atasan anda melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	16,7	2	2,6
Tidak Setuju	23	29,5	4	5,1
Kurang Setuju	4	5,1	16	20,5
Setuju	16	20,5	31	39,7
Sangat Setuju	22	28,2	25	32,1
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,1410		3,9359	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas tentang indikator prosedur dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan anda selalu menerapkan pentingnya pengawasan saat bekerja ada sebanyak 23 responden yang menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase 29,5% dengan

nilai rerata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski tidak setuju jika Atasan anda selalu menerapkan pentingnya pengawasan saat bekerja.

- 2) Untuk Atasan anda melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur, ada sebanyak 31 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju jika Atasan anda melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Standar (Z_{1,2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Atasan anda selalu mengawasi kinerja pegawainya dengan standar yang berlaku		Atasan anda selalu mengawasi dalam kedisiplinan masuk kerja dan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,6
Tidak Setuju	11	14,1	11	14,1
Kurang Setuju	11	14,1	10	12,8
Setuju	27	34,6	29	37,2
Sangat Setuju	29	37,2	26	33,3
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,9487		3,8462	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas tentang indikator standar dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan anda selalu mengawasi kinerja pegawainya dengan standar yang berlaku ada sebanyak 29 responden yang

mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju jika Atasan selalu mengawasi kinerja pegawainya dengan standar yang berlaku.

- 2) Untuk item Atasan anda selalu mengawasi dalam kedisiplinan masuk kerja dan tepat waktu, ada sebanyak 29 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju jika Atasan selalu mengawasi dalam kedisiplinan masuk kerja dan tepat waktu.

Tabel 4.16

Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketelitian (Z_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Atasan mengontrol dan mengawasi target yang dicapai oleh pegawainya		Atasan selalu memeriksa pekerjaan karyawan dengan teliti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	6,4	8	10,3
Tidak Setuju	4	5,1	7	9
Kurang Setuju	15	19,2	16	20,5
Setuju	20	25,6	24	30,8
Sangat Setuju	34	43,6	23	29,5
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,9487		3,6026	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas tentang indikator ketelitian dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan mengontrol dan mengawasi target yang dicapai oleh pegawainya ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju jika Atasan mengontrol dan mengawasi target yang dicapai oleh pegawainya.
- 2) Untuk item Atasan selalu memeriksa pekerjaan karyawan dengan teliti, ada sebanyak 24 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju jika Atasan selalu memeriksa pekerjaan karyawan dengan teliti.

Tabel 4.17

Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengukuran Pekerjaan (Z_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan objek (nilai, materi, bonus)		Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan apraisal (laporan performa kerja karyawan).	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	-	-
Tidak Setuju	4	5,1	16	20,5
Kurang Setuju	17	21,8	9	11,5
Setuju	32	41	20	25,6
Sangat Setuju	23	29,5	33	42,3
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	3,8974		3,8974	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas tentang indikator pekerjaan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan objek (nilai, materi, bonus) ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju jika Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan objek (nilai, materi, bonus).
- 2) Untuk item Atasan anda menghargai pekerjaan anda dengan appraisal (laporan performa kerja karyawan), ada sebanyak 33 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju jika Atasan menghargai pekerjaan anda dengan appraisal (laporan performa kerja karyawan).

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbaikan ($Z_{1,5}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Atasan anda meminta bawahannya yang lain untuk memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspetasi (yang memang diluar kemampuan anda).		Atasan anda membantu anda memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspetasi (yang memang diluar kemampuan anda).	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,8	8	10,3
Tidak Setuju	5	6,4	10	12,8
Kurang Setuju	11	14,1	13	16,7
Setuju	20	25,6	23	29,5
Sangat Setuju	39	50	24	30,8
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	4,1154		3,5769	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas tentang indikator perbaikan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan anda meminta bawahannya yang lain untuk memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspetasi (yang memang diluar kemampuan anda) ada sebanyak 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju jika Atasan meminta bawahannya yang lain untuk memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspetasi (yang memang diluar kemampuan anda).

2) Untuk item Atasan anda membantu anda memperbaiki pekerjaan anda yang salah / kurang optimal / tidak sesuai dengan ekspektasi (yang memang diluar kemampuan anda) ada sebanyak 24 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju untuk melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.19 yaitu:

Tabel 4.19
Mean Keseluruhan Z

No.	Item Pernyataan	Mean
1.	Z.1.1	3,14
2.	Z.1.2	3,93
3.	Z.2.1	3,94
4.	Z.2.2	3,84
5.	Z.3.1	3,94
6.	Z.3.2	3,60
7.	Z.4.1	3,89
8.	Z.4.4	3,89
9.	Z.5.1	4,11
10	Z.5.2	3,57
Mean seluruh pernyataan		3,78

Sumber: Data Primer Diolah, 2019 (2019)

Jadi, kesimpulan dari hasil jawaban untuk variabel pengawasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengetahui betapa pentingnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan agar kinerja karyawan tetap terjaga sehingga tidak melakukan kesalahan.

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 6 indikator dengan masing – masing indikator dengan 2 butir pernyataan yaitu:

1. Kemampuan (Y₁)
 - 1) Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik (Y_{1.1})
 - 2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur (Y_{1.2})
2. Meningkatkan hasil yang dicapai (Y₂)
 - 1) Saya selalu berusaha untuk lebih baik dalam bekerja guna meningkatkan hasil yang dicapai (Y_{2.1})
 - 2) Saya selalu meningkatkan kinerja sehingga tercapai hasil yang ditargetkan (Y_{2.2})
3. Semangat Kerja (Y₃)
 - 1) Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan (Y_{3.1})
 - 2) Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin (Y_{3.2})
4. Pengembangan Diri (Y₄)
 - 1) Saya selalu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja (Y_{4.1})
 - 2) Saya selalu siap menghadapi tantangan guna memenuhi harapan (Y_{4.2})
5. Mutu (Y₅)
 - 1) Saya selalu senantiasa meningkatkan mutu yang lebih baik dari hari kemarin (Y_{5.1})

2) Saya selalu meningkatkan kualitas kerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan diri sendiri. (Y_{5.2})

6. Efisiensi (Y₆)

1) Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik (Y_{6.1})

2) Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna (Y_{6.2})

Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.20 s/d tabel 4.25 .

Tabel 4.20

Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	23,1	13	16,7
Kurang Setuju	39	50	24	30,8
Setuju	20	25,6	36	46,2
Sangat Setuju	1	1,3	5	6,4
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,0513		3,4231	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas tentang indikator kemampuan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik ada sebanyak 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat

persentase 50% dengan nilai rerata 3,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju untk mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

- 2) Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur ada sebanyak 36 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berusaha untuk lebih baik dalam bekerja guna meningkatkan hasil yang dicapai		Saya selalu meningkatkan kinerja sehingga tercapai hasil yang ditargetkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	9	6	7,7
Kurang Setuju	36	46,2	34	43,6
Setuju	31	39,7	35	44,9
Sangat Setuju	4	5,1	3	3,8
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3,4103		3,4487	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas tentang indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berusaha untuk lebih baik dalam bekerja guna meningkatkan hasil yang dicapai ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju untuk selalu berusaha untuk lebih baik dalam bekerja guna meningkatkan hasil yang dicapai.
- 2) Untuk item Saya selalu meningkatkan kinerja sehingga tercapai hasil yang ditargetkan ada sebanyak 35 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 44,9% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga tercapai hasil yang ditargetkan.

Tabel 4.22

Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan		Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	11,5	13	16,7
Kurang Setuju	32	41	25	32,1
Setuju	31	39,7	36	46,2
Sangat Setuju	6	7,7	4	5,1
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	3,4359		3,3974	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas tentang indikator semangat kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju untuk selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Untuk item Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin ada sebanyak 36 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju untuk selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin.

Tabel 4.23

Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja		Saya selalu siap menghadapi tantangan guna memenuhi harapan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	16,7	13	16,7
Kurang Setuju	30	38,5	24	30,8
Setuju	31	39,7	35	44,9
Sangat Setuju	4	5,1	6	7,7
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	3.3333		3.4359	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas tentang indikator pengembangan diri dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja ada sebanyak 31 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 2) Untuk item Saya selalu siap menghadapi tantangan guna memenuhi harapan ada sebanyak 35 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 44,9% dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu siap menghadapi tantangan guna memenuhi harapan.

Tabel 4.24

Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu (Y_{1,5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu senantiasa meningkatkan mutu yang lebih baik dari hari kemarin		Saya selalu meningkatkan kualitas kerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan diri sendiri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	12,8	19	24,4
Kurang Setuju	29	37,2	25	32
Setuju	33	42,3	32	41
Sangat Setuju	6	7,7	2	2,6
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	3,4487		3,2179	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas tentang indikator mutu dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu senantiasa meningkatkan mutu yang lebih baik dari hari kemarin ada sebanyak 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu senantiasa meningkatkan mutu yang lebih baik dari hari kemarin.
- 2) Untuk item Saya selalu meningkatkan kualitas kerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan diri sendiri ada sebanyak 32 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski setuju untuk selalu meningkatkan kualitas kerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 4.25

Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y_{1.6})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik		Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	9	13	16,7
Kurang Setuju	36	46,2	30	38,5
Setuju	31	39,7	31	39,7
Sangat Setuju	4	5,1	4	5,1
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	3,4103		3,3333	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas tentang indikator efisiensi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski kurang setuju jika memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.
- 2) Untuk item Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna ada sebanyak 31 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski sangat setuju untuk selalu memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna.

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.26 yaitu:

Tabel 4.26
Mean Keseluruhan Y

No.	Item Pernyataan	Mean
1.	Y.1.1	3,05
2.	Y.1.2	3,42
3.	Y.2.1	3,41
4.	Y.2.2	3,44
5.	Y.3.1	3,43
6.	Y.3.2	3,39
7.	Y.4.1	3,33
8.	Y.4.4	3,43
9.	Y.5.1	3,44
10.	Y.5.2	3,21
11.	Y.6.1	3,41
12.	Y.6.2	3,33
Mean seluruh pernyataan		3,35

Sumber: Data Primer Diolah, 2019 (2019)

Jadi, kesimpulan dari hasil jawaban untuk variabel produktivitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,35 menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah melakukan produktivitas dalam bekerja. Karena produktivitas kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$, maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak sah.

Penelitian ini memiliki nilai r_{tabel} pada tingkat (α) 0,05 adalah $df = 78 - 2 = 76$ (0,2227), sedangkan untuk nilai r tabel dapat dilihat dari hasil pengolahan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) pada data *Item Total Statistic* dikolom *Corretd Item Total Correlation*.

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas (X1) Komitmen

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,415 (Positif)	0,2227	Valid
X1.2	0,644 (Positif)	0,2227	Valid
X1.3	0,671 (Positif)	0,2227	Valid
X1.4	0,671 (Positif)	0,2227	Valid
X1.5	0,479 (Positif)	0,2227	Valid
X1.6	0,376 (Positif)	0,2227	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas (X2) Disiplin Kerja

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,513 (Positif)	0,2227	Valid
X2.2	0,540 (Positif)	0,2227	Valid
X2.3	0,522 (Positif)	0,2227	Valid
X2.4	0,560 (Positif)	0,2227	Valid
X2.5	0,711 (Positif)	0,2227	Valid
X2.6	0,712 (Positif)	0,2227	Valid
X2.7	0,687 (Positif)	0,2227	Valid
X2.8	0,541 (Positif)	0,2227	Valid
X2.9	0,512 (Positif)	0,2227	Valid
X2.10	0,557 (Positif)	0,2227	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas (Z) Pengawasan

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Z.1	0,485 (Positif)	0,2227	Valid
Z.2	0,556 (Positif)	0,2227	Valid
Z.3	0,494 (Positif)	0,2227	Valid
Z.4	0,527 (Positif)	0,2227	Valid
Z.5	0,493 (Positif)	0,2227	Valid
Z.6	0,490 (Positif)	0,2227	Valid
Z.7	0,514 (Positif)	0,2227	Valid
Z.8	0,538 (Positif)	0,2227	Valid
Z.9	0,541 (Positif)	0,2227	Valid
Z.10	0,469 (Positif)	0,2227	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas (Y) Produktivitas

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,531 (Positif)	0,2227	Valid
Y.2	0,713 (Positif)	0,2227	Valid
Y.3	0,598 (Positif)	0,2227	Valid
Y.4	0,488 (Positif)	0,2227	Valid
Y.5	0,746 (Positif)	0,2227	Valid
Y.6	0,508 (Positif)	0,2227	Valid
Y.7	0,678 (Positif)	0,2227	Valid
Y.8	0,712 (Positif)	0,2227	Valid
Y.9	0,805 (Positif)	0,2227	Valid
Y.10	0,541 (Positif)	0,2227	Valid
Y.11	0,598 (Positif)	0,2227	Valid
Y.12	0,678 (Positif)	0,2227	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28 – 4.31, diperoleh nilai pada kolom nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1876 ini menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen penelitian dinyatakan layak atau valid dan dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen pada variabel-variabel penelitian yang berupa komitmen, disiplin kerja, pengawasan, dan produktivitas kerja, layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir pernyataan yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas usatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach'a alpha* lebih besar (>) 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dioleh dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18.00.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X1) Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.32 diatas, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (X2) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.33 diatas, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas (Z) Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,821	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.34 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.35 diatas, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,906 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

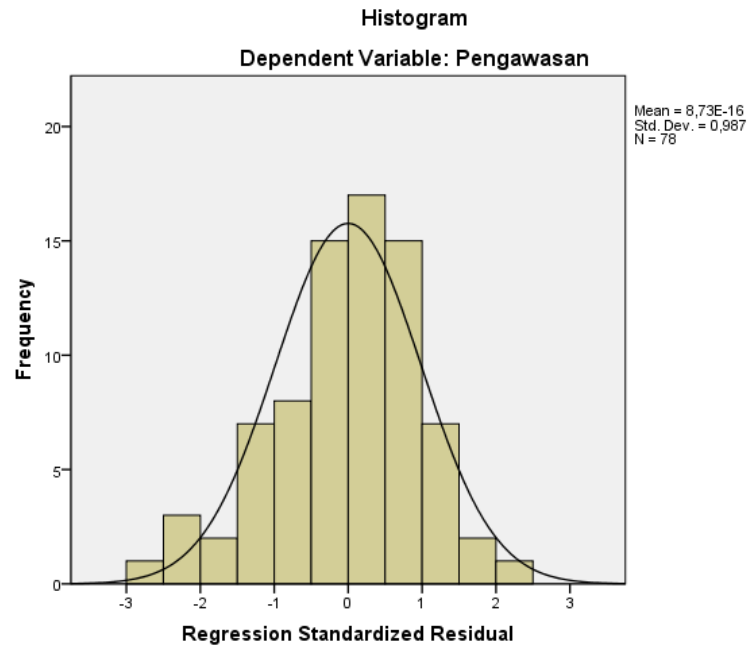
6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

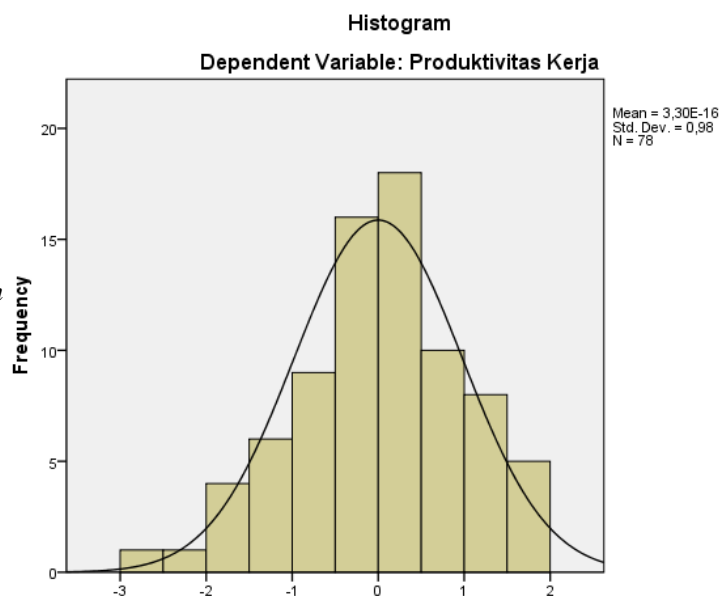
Gambar 4.3
Kurva Histogram Uji Normalitas Variabel (Z) Pengawasan



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, hasil pengujian normalitas komitmen, disiplin kerja dan pengawasan diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar kurva histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

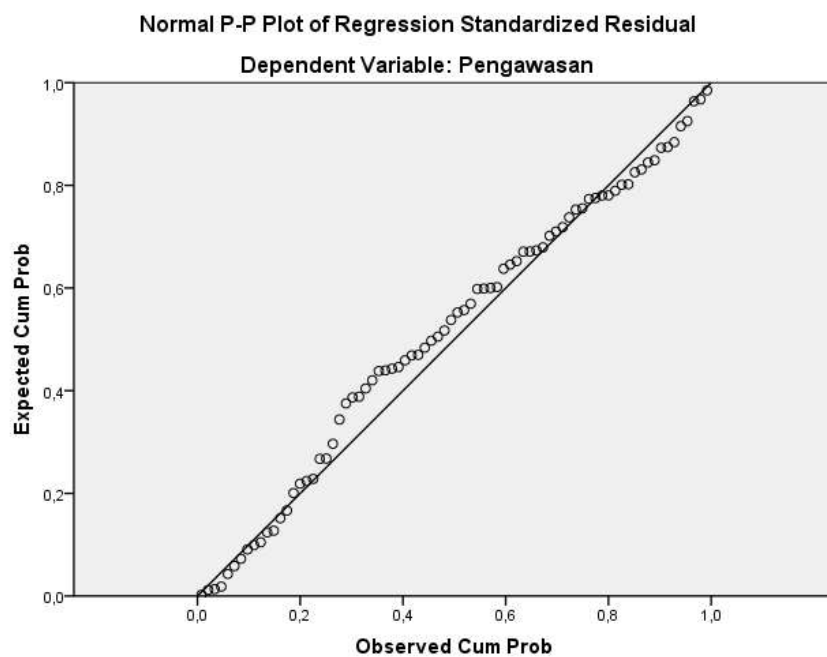
Gambar 4.4
Kurva Histogram Uji Normalitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)



Sumber: Hasil Pengolahan
SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, hasil pengujian normalitas komitmen, disiplin kerja dan produktivitas kerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar kurva histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

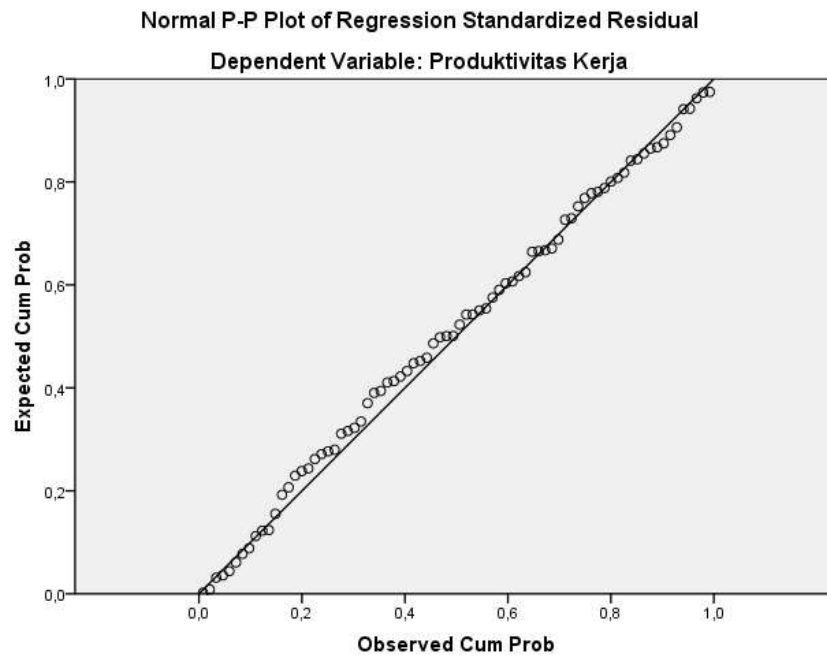
Gambar 4.5
Grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*
Variabel Z (Pengawasan)



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *P-P Plpt of Regression Standardized Residual* terlihat titik-titik data untuk variabel pengawasan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi normal.

Gambar 4.6
Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Variabel (Y)
Produktivitas Kerja



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *P-P Plpt of Regression Standarized Residual* terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi normal.

Tabel 4.35
Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel (Z) Pengawasan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,30945187
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,049
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,809 dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,530 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

Tabel 4.36
Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel (Y)
Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,96766762
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,031
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,483 dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,0974 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4,38

dan tabel 4.39 sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinieritas Variabel (Z) Pengawasan
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen	,994	1,006
Disiplin Kerja	,994	1,006

a. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel komitmen sebesar $0,994 > 0,10$, variabel disiplin kerja $0,994 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel komitmen dan disiplin kerja memperoleh nilai 1,006 yang lebih kecil dari 10, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.38
Hasil Uji Multikolinieritas Variabel (Y) Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen	,993	1,007
Disiplin Kerja	,525	1,904
Pengawasan	,526	1,902

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

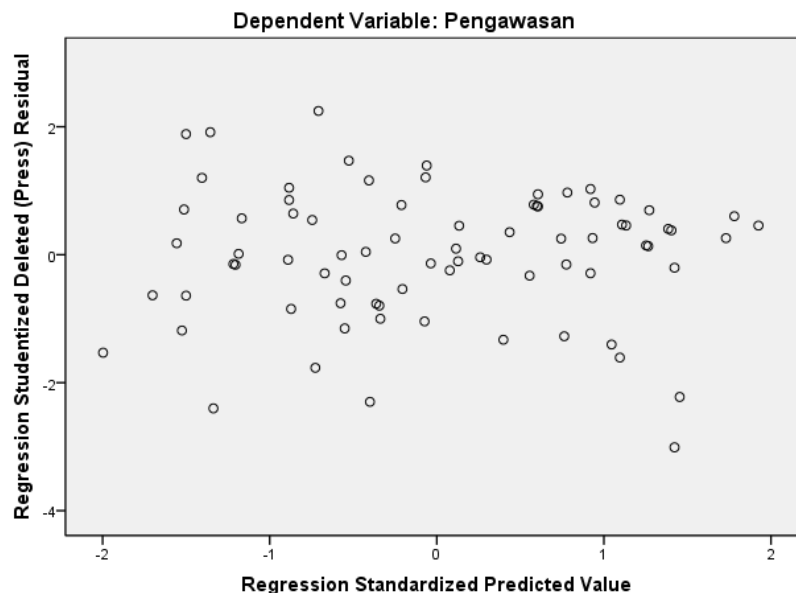
Berdasarkan tabel 4.39 bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel komitmen

sebesar $0,993 > 0,10$, variabel disiplin kerja $0,525 > 0,10$ dan variabel pengawasan $0,526 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel komitmen sebesar $1,007 < 10$, variabel disiplin kerja $1,904 < 10$ dan variabel pengawasan $1,902 < 10$, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.7
Grafik Scatterplot Variabel (Z) Pengawasan
Scatterplot

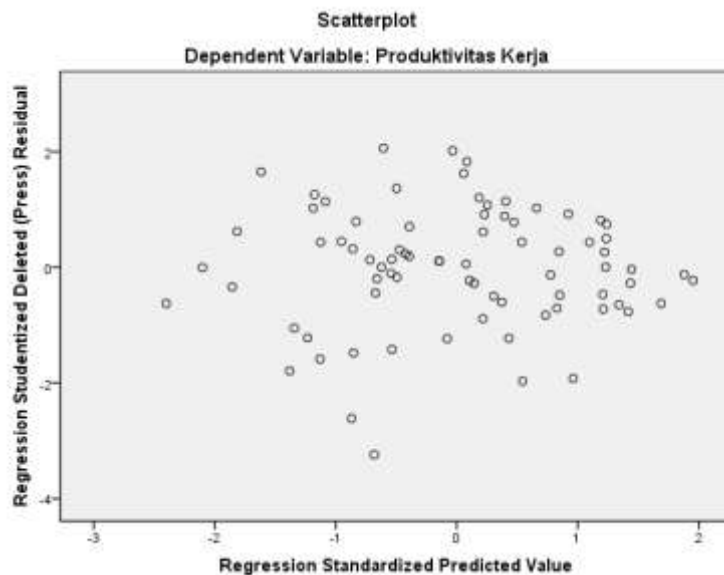


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa

sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Gambar 4.8
Grafik *Scatterplot* Variabel (Y) Produktivitas Kerja



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.8 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji F (Simultan)

Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh

variabel komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel intervening Pengawasan (Z) dan variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Cara yang digunakan adalah dengan melihat:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_i) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (Terima H_i) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Tabel 4.39
Hasil Uji F (Serempak) Terhadap Variabel Pengawasan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1957,720	2	978,860	33,821	,000 ^a
Residual	2170,651	75	28,942		
Total	4128,372	77			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari gambar 4.40 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,821 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus $Df (1) = k - 1$ ($3-1=2$), $Df (2) = n - k$ ($78-3=75$) adalah sebesar 3,12. Dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $33,821 >$ nilai f_{tabel} 3,12. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel intervening pengawasan (Z)

Tabel 4.40
Hasil Uji F (Serempak) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2237,490	3	745,830	45,531	,000 ^a
Residual	1212,164	74	16,381		
Total	3449,654	77			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari gambar 4.41 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,531 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus $Df (1) = k - 1$ ($3-1=2$), $Df (2) = n - k$ ($78-3=75$) adalah sebesar 3,12. Dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $45,531 >$ nilai f_{tabel} 3,12. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel pengawasan (Z) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Z)

b. Uji t (Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel intervening Pengawasan (Z) dan variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41
Hasil Uji Parsial Terhadap Variabel Pengawasan

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,719	5,013		1,939	,056
Komitmen	,031	,171	,015	,183	,855
Disiplin Kerja	,824	,101	,687	8,183	,000

a. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh komitmen terhadap pengawasan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} variabel komitmen sebesar 0,183 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,183 < 1,665$) dan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,855 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengawasan (Z).

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap pengawasan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 8,183 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,183 > 1,665$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap pengawasan (Z).

0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan (Z).

Tabel 4.42
Hasil Uji Parsial Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,472	3,865		2,192	,031
Komitmen	,031	,129	,017	,239	,812
Disiplin Kerja	,493	,104	,450	4,734	,000
Pengawasan	,388	,087	,425	4,468	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} variabel komitmen sebesar 0,017 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,017 < 1,665$) dan nilai Sig. > 0,812 ($0,812 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 4,734 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,734 > 1,665$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3) Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak.

Nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 4,468 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,468 > 1,665$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Hasil Uji Koefisien Determinasi Terhadap Variabel Pengawasan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689^a	,474	,460	5,37978

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Tabel 4.44
Hasil Uji Koefisien Determinas Terhadap Variabel Pengawasan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805^a	,649	,634	4,04729

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 dan tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar:

$$Pe_1 = 1 - 0,689^2 = 0,475$$

$$Pe_2 = 1 - 0,805^2 = 0,648$$

$$R2m = 1 - P^2e_1 \cdot P^2e_2$$

$$= 1 - (0,475) (0,648)$$

$$= 1 - 0,308$$

$$= 69,2\%$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 69,2% menunjukkan bahwa 69,2% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 69,2\% = 30,8\%$ dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Angka pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

8. Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur digunakan untuk melukikaskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur persamaan struktural dengan rumus:

a. **Persamaan path analisis (pertama)**

$$Z = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$$

b. **Persamaan path analisis (kedua)**

$$Y = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2Z + \epsilon_2$$

Tabel 4.45
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,719	5,013		1,939	,056
Komitmen	,031	,171	,015	,183	,855
Disiplin Kerja	,824	,101	,687	8,183	,000

a. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,460	5,37978

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, diketahui bahwa nilai *standardized beta* untuk komitmen sebesar 0,015 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,855 yang berarti komitmen tidak mempengaruhi pengawasan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,015 merupakan nilai *path* atau jalur P_1 . Untuk nilai *standardized beta* variabel disiplin kerja sebesar 0,687 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi

pengawasan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,687 merupakan nilai *path* atau jalur P₁.

Besarnya nilai $\epsilon_1 = (1 - 0,460)^2 = 0,292$

$$\text{Persamaan I: } Z = 0,015X_1 + 0,687X_2 + 0,292 \epsilon_1$$

Tabel 4.46
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,472	3,865		2,192	,031
Komitmen	,031	,129	,017	,239	,812
Disiplin Kerja	,493	,104	,450	4,734	,000
Pengawasan	,388	,087	,425	4,468	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,649	,634	4,04729

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, diketahui bahwa nilai *standardized beta* untuk komitmen sebesar 0,017 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,812 yang berarti komitmen tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,017 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Untuk nilai *standardized beta* variabel disiplin kerja sebesar 0,450 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,450 merupakan

nilai *path* atau jalur P_3 . Untuk nilai *standardized beta* variabel pengawasan sebesar 0,425 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti pengawasan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,425 merupakan nilai *path* atau jalur P_2 .

Besarnya nilai $\epsilon_2 = (1 - 0,634)^2 = 0,134$

$$\text{Persamaan II: } Y = 0,017X_1 + 0,450X_2 + 0,425 Z + 0,134 \epsilon_2$$

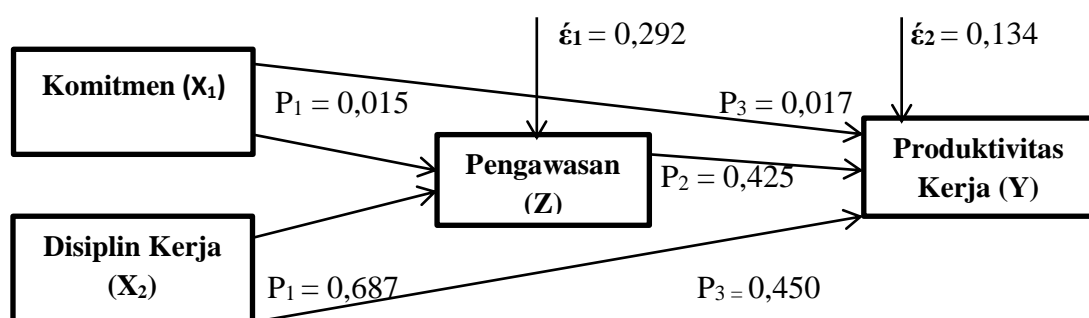
Tabel 4.47
Hubungan Timbal Balik
Correlations

		Pengawasan	Komitmen	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Pengawasan	1,000	,069	,688
	Komitmen	,069	1,000	,078
	Disiplin Kerja	,688	,078	1,000
Sig. (1-tailed)	Pengawasan	.	,273	,000
	Komitmen	,273	.	,247
	Disiplin Kerja	,000	,247	.
N	Pengawasan	78	78	78
	Komitmen	78	78	78
	Disiplin Kerja	78	78	78

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, hubungan timbal balik antara komitmen (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) dan antar disiplin kerja (X_2) terhadap komitmen (X_1) yaitu sebesar 0,78.

Gambar 4.9
Analisis Jalur



Sumber: data primer diolah penulis, 2019

9. Uji Mediasi

1. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengawasan menjadi variabel intervening.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh komitmen ke pengawasan (sebagai variabel intervening) lalu ke produktivitas kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,017, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,015 \times 0,425 = 0,0064$ atau total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja karyawan = $0,017 + (0,015 \times 0,425) = 0,0234$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka pengawasan berfungsi sebagai variabel intervening.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa komitmen secara tidak langsung melalui pengawasan lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan menjadi variabel yang memediasi antara komitmen terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan melalui pengawasan terhadap produktivitas kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengawasan menjadi variabel intervening.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh disiplin kerja ke pengawasan (sebagai variabel intervening) lalu ke produktivitas kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,450, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,687 \times 0,425 = 0,292$ atau total pengaruh disiplin kerja ke produktivitas kerja karyawan $= 0,450 + (0,687 \times 0,425) = 0,742$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka pengawasan berfungsi sebagai variabel intervening.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung melalui pengawasan lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan menjadi variabel yang memediasi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui pengawasan terhadap produktivitas kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,239 dan nilai t_{tabel} nya sebesar 1,665 dengan signifikan 0,812. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1(pertama) dalam penelitian ini tidak terbukti dan tidak diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen oleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Jika nilai t_{hitung} hitung dari variabel komitmen lebih besar dari nilai t_{tabel} nya maka komitmen akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena komitmen merupakan salah satu hal yang penting demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,734 dan nilai t_{tabel}

sebesar 1,665 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan secara bersamaan. Dengan kata lain variabel disiplin kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Kurniawan (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang karyawan yang masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan yang tidak tepat waktu untuk datang ke kantor, sehingga pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terjawab.

3. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan sebagai mediasi antara variabel komitmen terhadap variabel produktivitas

kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji mediasi dengan nilai P_3 sebesar 0,017, nilai P_1 sebesar 0,015 dan nilai P_2 sebesar 0,425.

Besarnya pengaruh langsung adalah 0,017, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,015 \times 0,425 = 0,0064$ atau total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja karyawan = $0,017 + (0,015 \times 0,425) = 0,0234$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka pengawasan berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara komitmen dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui pengawasan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dengan begitu perusahaan akan memiliki karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan akan menjalankan kewajiban dan tugasnya secara berkesinambungan demi mencapai tujuan perusahaan. Jadi semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para karyawan maka karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui pengawasan sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan sebagai mediasi antara variabel komitmen terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji mediasi dengan nilai P_3 sebesar 0,450, nilai P_1 sebesar 0,687 dan nilai P_2 sebesar 0,425.

Besarnya pengaruh langsung adalah 0,450, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,687 \times 0,425 = 0,292$ atau total pengaruh disiplin ke produktivitas kerja karyawan = $0,450 + (0,687 \times 0,425) = 0,742$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka pengawasan berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui pengawasan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, demi mencapai disiplin kerja karyawan maka diperlukan juga pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan agar semua kegiatan para karyawan terpantau maksimal sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, analisis data dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial variabel komitmen menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,239 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $1,665$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,812 > 0,000$ maka kriterianya adalah terima H_0 (Tolak H_a), dengan ini secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sedangkan hasil analisis parsial untuk variabel disiplin kerja karyawan bahwa t_{hitung} sebesar $4,468 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $1,665$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kriterianya adalah Tolak H_0 (Terima H_a), dengan ini secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data uji mediasi variabel komitmen menunjukkan bahwa nilai P_3 sebesar $0,017$, nilai P_1 sebesar $0,015$ dan nilai P_2 sebesar $0,425$ maka total pengaruh komitmen ke produktivitas kerja karyawan = $0,017 + (0,015 \times 0,425) = 0,0234$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$), maka dengan ini komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel intervening.

4. Sedangkan untuk hasil uji mediasi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai P_3 sebesar 0,450, nilai P_1 sebesar 0,687 dan nilai P_2 sebesar 0,425 dengan total pengaruh disiplin ke produktivitas kerja karyawan = $0,450 + (0,687 \times 0,425) = 0,742$. Oleh karena itu nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka pengawasan berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

B. Saran

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

1. Bagi perusahaan disarankan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski dengan lebih memperketat pengawasan kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan menumbuhkan komitmen karyawan kepada perusahaan dengan memberikan beberapa *reward*, *punishmen*, promosi jabatan, pengembangan karir dan lain sebagainya yang dapat memicu semangat kerja karyawan sehingga dengan begitu para karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja.
2. Disarankan bagi seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski untuk menerapkan komitmen kerja terhadap organisasi karena komitmen yang dilakukan oleh para pegawai akan memberikan dampak kreativitas, inovatif dan kompetitif terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga keterikatan para pegawai kepada organisasi akan semakin meningkat.

3. Disarankan bagi seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski untuk lebih menjaga kedisiplinan kerja untuk mengubah perilaku dan bersedia menaati semua peraturan dan norma social yang telah ditetapkan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
4. Disarankan bagi seluruh pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Diski untuk melakukan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku :

- Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana, 2015. *Pengantar manajemen*. Kebumen, Mediaterra.
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketujuh belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan. Bandung: Rosada.
- Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana, 2015. *Pengantar manajemen*. Kebumen, Mediaterra.
- Rivai, Veithzel, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi 2. Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins SP, dan Judge, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Luthans, Fred, 2012. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Handoko, 2011. *Sistem Pengawasan*. Bandung, Remaja Rosdakrya.
- Ravianto.J, 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Serdamayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua, Bandung : SC. Mandar Maju.
- Rusiadi, at all, 2013. *Metode penelitian manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, konsep kasus dan Aplikasi SPSS*. Eviews, Amos dan Lisrel, cetakan pertama. Medan USU press.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.

Manullang, Marihot, Pakpahan, Manuntun, 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*, Bandung: Cipta Pusaka Media.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Daftar 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.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal 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.

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.

M. Aditya Putra Pratama. 2016. *Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan*. *Jurnal, Universitas Islam Indonesia, fakultas ekonomi Yogyakarta*.

- 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.
- Miftachul Mujib. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Yogyakarta)*. Skripsi, program studi manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mufti Aspiyah, S.Martono. 2016. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. *Jurnal.Universitas Negeri Semarang*.
- Muhammad Habib Siregar. 2017. *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (studi kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)*. Skripsi, program studi ekonomi islam, fakultas ekonomi islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- 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.
- Sahid Syaputra. 2017. *Pengaruh Semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk*. Skripsi, jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Alauddin Makasar.
- 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 Kampoeng 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*.

BIODATA PENULIS

Data Pribadi

Nama Lengkap : Aidil Azhari
Nama Panggilan : Azi
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai, 10 Februari 1997
Alamat : Dusun I Namu Ukur Utara
Anak ke : 1 (Satu) dari 3 (Tiga) Bersaudara
Kewarganegaraan : Indonesia
Suku : Karo
Hobi : Olah Raga
Cita-cita : Menjadi Pengusaha
Motto Hidup : "Lebih Baik Mati Berdiri Dengan Kebenaran Dari Pada Duduk Tenang Dalam Keburukan (Sesat)"
Contac Person : Mobile : 082273555824
: Whatsapp : 08227304823
: Email : aidilazhari721@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

1. 2004 – 2009 : SD Negeri 050614 Namu Ukur
2. 2010 – 2012 : SMPN 1 Sei Bingai
3. 2013 – 2015 : SMAN 1 Sei Bingai
4. 2015 – Sekarang : S1 Universitas Pembangunan Pancabudi Medan