



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR  
SWALAYAN MAJU BERSAMA  
KAPTEN MUSLIM MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DEDI MULIADI**  
NPM 1515310019

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : DEDI MULIADI  
NPM : 1515310019  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PASAR SWALAYAN MAJU  
BERSAMA KAPTEN MUSLIM MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : DEDI MULIADI  
NPM : 1515310019  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PASAR SWALAYAN MAJU  
BERSAMA KAPTEN MUSLIM MEDAN

MEDAN, MEI 2019

**KETUA**



(NURAFINA SIREGAR, SE., M.Si)

**ANGGOTA I**

  
(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

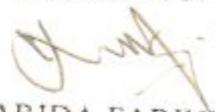
**ANGGOTA II**

  
(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)

**ANGGOTA III**

  
(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**

  
(DR. KIKI FARIDA FARINE, S.E., MSi)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DEDI MULIADI  
NPM : 1515310019  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA  
KAPTEN MUSLIM MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2019



**(DEDI MULIADI)**

**1515310019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEDI MULIADI  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bah Jambi II, 17 Desember 1997  
NPM : 1515310019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Sosial Sains  
Alamat : Jln. Gatot subroto km 4,5 gg bersama, Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian lengkap pada Fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019

Yang Membuat Peryataan



**(DEDI MULIADI)**

**1515310019**

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Informasi dengan di bawah ini :

: DEDI MULIADI  
 : BAH JAMBI II / 17 Desember 1997  
 : 1515310019  
 : Manajemen  
 : Manajemen SDM  
 : 125 SKS, IPK 3.42

yang telah dicapai  
 mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
...sikap dan kepribadian karyawan terhadap komitmen karyawan di PT. Pasar Swalayan Bersama Kaptan Muslim Medan	<input type="checkbox"/>
...disiplin kerja dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Swalayan Maju Bersama Kaptan Muslim Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
...perbedaan prestasi kerja berdasarkan kepuasan kerja dan tingkat Pendidikan karyawan pada PT. Swalayan Maju Bersama Kaptan Muslim Medan	<input type="checkbox"/>

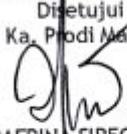
...oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
 Rektor  
 Dr. Bhakti Alamsyah, M. I., Ph.D.

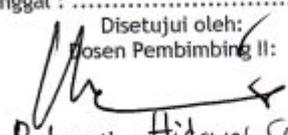
Medan, 16 Oktober 2018

Pemohon,

  
 ( Dedi Muliadi )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 15/10/2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Dr. M. Toiyb Dauly SE, M.M. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Rahmat Hidayat SE, M.M. )

Nomor: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 16 Oktober 2018 10:43:30

draft, 23/10/2018



FM-BPAA-2012-041

Medan, 17 Juli 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



...saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
: DEDI MULIADI  
: Bah Jambi II / 17 Desember 1997  
: BOIMIN  
: 1515310019  
: SOSIAL SAINS  
: Manajemen  
: 081263524860  
: Bah Jambi II

...kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan  
...Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan, Selanjutnya saya

...KMM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan  
...menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah  
...meja hijau.  
...keterangan bebas pustaka  
...surat keterangan bebas laboratorium  
...pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih  
...foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya  
...1 lembar.  
...pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar  
...sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk  
...penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen  
...prodi dan dekan  
...Skrripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)  
...surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)  
...menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP  
...melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000 <del>500.000</del>
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2.100.000</b> <b>2.250.000</b> <b>2.150.000</b>

UKT B.12 4.400.000 <sup>2019</sup> 18/07/15 Ukuran Toga : L



Hormat saya  
  
DEDI MULIADI  
1515310019

...permohonan ini sah dan berlaku bila :  
a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.  
b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan  
...Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

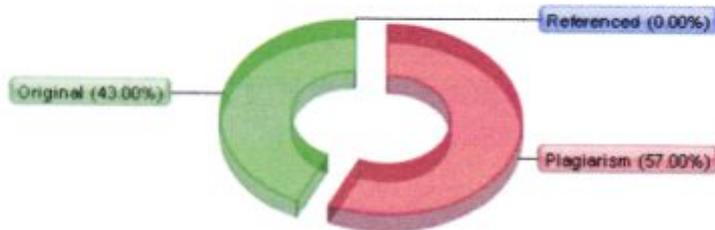
Analyzed document: 10/07/2019 14:42:07

DEDI MULIADI\_1515310019\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

wrds: 13141	<a href="https://text-id.123dok.com/document/4yrj0vqo-pengaruh-disiplin-kerja-dan-pengawasan-terhad...">https://text-id.123dok.com/document/4yrj0vqo-pengaruh-disiplin-kerja-dan-pengawasan-terhad...</a>
wrds: 7731	<a href="https://mafiadoc.com/pengaruh-disiplin-kerja-dan-pengawasan-kerja_59fa98501723dd8168a180f4...">https://mafiadoc.com/pengaruh-disiplin-kerja-dan-pengawasan-kerja_59fa98501723dd8168a180f4...</a>
wrds: 6844	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7096/2/Andi%20Adam%20Saputra-.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7096/2/Andi%20Adam%20Saputra-.pdf</a>

Other Sources:]

Processed resources details:

267 - Ok / 59 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:

Included Urls:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 : DR. M. TOXIB DAULAY, S.E., M.M.  
 : RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M.  
 : DEDI MULIADI  
 : Manajemen  
 : 1515310019  
 : S1 (STRATA SATU)  
 : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
 : PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
 : PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA KAPTEN MUSLIM MEDAN.

	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	tepat tersebut
2019	BAB 3 <i>keanggotaan pemerintah masyarakat</i>	[Signature]	tepat tersebut
2019	Ace <i>keanggotaan</i>	[Signature]	ace keanggotaan M tepat

[Signature]  
 Daulay S.E., M.M.

Medan, 20 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

[Circular Stamp: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI, UNPAB, INDONESIA, FAKULTAS SOSIAL SAINS]  
 [Signature]  
 Dr. Surya Nifa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
: SOSIAL SAINS  
: Di. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M  
: RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M  
: DEDI MULIADI  
: Manajemen  
: 1515310019  
: S1 (STRATA SATU)  
: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
: PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
: PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA KAPTEN MUSLIM MEDAN

REVISI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Hal pengesahan		
	Persefusi		
	Abstrak		
	Daftar Isi		
	Lampiran		
	Biodata		
	Lampiran ke pec		
	acc siday		

Medan, 20 Mei 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**Pasar Swalayan**  
**MAJU BERSAMA**  
**Praktis & Murah**

Jl. Kapten Muslim No.71, Dwi Kora, Medan-Helvetia, Kota Medan Sumatera Utara (20117) Web: [www.majubersamagroup.com](http://www.majubersamagroup.com)/Telp. (061) 80441 500

Medan, 29 Mei 2019

Lampiran : -  
Perihal : Izin Research  
  
Kepada Yth : Dekan Fakultas SOSIAL SAINS  
Di- tempat

Dengan hormat ;

Berdasarkan Surat dari Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Nomor : 4133/17/FSSM/2019 tanggal 15 Maret 2019 perihal Permohonan Research Mahasiswa Fakultas Sosial Sains atas nama :

Nama : Dedi Muliadi  
NPM : 1515310019  
Fakultas : Sosial Sains  
Prodi : Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa surat permohonan untuk Research di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan pada prinsipnya disetujui sesuai permohonan yaitu sejak tanggal 16 Maret 2019 sampai dengan 16 Mei 2019.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 29 Mei 2019

Store Manager MAJU BERSAMA

  
CS  
Maria Ristiana Sitompal, S.Pd

## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 45 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,792 dan nilai t tabel bernilai 2,017, sehingga thitung > ttabel ( $3,792 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . (2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 2,959 dan nilai ttabel bernilai 2,017, sehingga thitung > ttabel ( $2,959 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$ . (3) Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel ( $19,128 > 3,21$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai *R Square* = 0,477. Nilai tersebut dapat diartikan variabel disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 47,7%, sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**Kata kunci: Disiplin kerja, Pengawasan, Produktivitas Kerja.**

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study was to find out and analyze the influence of work discipline and supervision on increasing employee work productivity at PT. Advanced Supermarket with Captain Muslim Medan. In connection with the purpose of the study, a sample of 45 people. The method of data analysis is multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Advanced Supermarket with Captain Muslim Medan. This is indicated by the count value of the work discipline variable (X1) of 3.792 and the value of t table is 2.017, so that  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.792 > 2.017$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . (2) Supervision has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Advanced Supermarket with Captain Muslim Medan. This is indicated by the value of the count of the supervisory variable (X2) of 2.959 and the value of t table is 2.017, so that  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.959 > 2.017$ ) and a significant value of  $0.036 < 0.05$ . (3) Work discipline and supervision simultaneously affect the work productivity of employees at PT. Advanced Supermarket with Captain Muslim Medan. This is indicated by the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $19.128 > 3.21$ ) and the significant probability of F is  $0.000 < 0.05$ . R Square value = 0.477. This value can be interpreted as variable work discipline and joint or simultaneous supervision capable of influencing employee work productivity by 47.7%, the remaining 52.3% is explained by variables or other factors.*

*Keywords: Work discipline, Supervision, Work Productivity.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin Kerja.....	12
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	13
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	14
d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja...	15
e. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
f. Indikator Disiplin kerja .....	20
2. Pengawasan.....	21
a. Pengertian dan Tujuan Pengawasan.....	21
b. Jenis - Jenis Pengawasan.....	23
c. Proses Pengawasan.....	25
d. Tehnik Pengawasan.....	29
f. Indikator Pengawasan .....	30

3.	Produktivitas Kerja.....	31
a.	Pengertian Produktivitas .....	31
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	32
c.	Metode Pengukuran Produktivitas .....	35
d.	Indikator Produktivitas Kerja.....	37
B.	Penelitian Terdahulu .....	37
C.	Kerangka Konseptual .....	39
D.	Hipotesis.....	41
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	42
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
C.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel....	43
D.	Populasi dan Sampel .....	45
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
F.	Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A.	Hasil Penelitian .....	52
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
a.	Sejarah Singkat PT. Pasar Swalayan Maju Bersama .....	52
b.	Visi dan Misi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama .....	53
c.	Struktur Organisasi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama .....	54
2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
a.	Variabel X <sub>1</sub> (Disiplin Kerja).....	58
b.	Variabel X <sub>2</sub> (Pengawasan).....	62
c.	Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	68
4.	Uji Kualitas Data.....	75
a.	Uji Validitas .....	75
b.	Uji Reliabilitas .....	78
5.	Uji Asumsi Klasik .....	78
a.	Hasil Uji Normalitas .....	78
b.	Hasil Uji Multikolonieritas .....	81
c.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82
6.	Pengujian Hipotesis.....	83
a.	Model Analisis Regresi Linier Berganda .....	83
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	84
c.	Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	86
d.	Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	87
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	89

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>93</b>
	A. Simpulan .....	93
	B. Saran.....	94

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Daftar Absensi karyawan pada Tahun 2016-2018 .....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian .....	44
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
Tabel 3.3.	Daftar Populasi .....	45
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	57
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5.	Kriteria Angket Respon .....	58
Tabel 4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan ( $X_{1-1}$ ).....	59
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan waktu Secara Efektif ( $X_{1-2}$ ).....	60
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas ( $X_{1-3}$ ) .....	61
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penetapan Standar Pelaksanaan dan Perencanaan ( $X_{2-1}$ ).....	63
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengukuran kerja ( $X_{2-2}$ ) .....	64
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penilaian Kerja ( $X_{2-3}$ ) .....	65
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tindakan Korektif ( $X_{2-4}$ ).....	66
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Quality of Work</i> ( $Y_{1-1}$ ).....	68
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Quantity of Work</i> ( $Y_{1-2}$ ).....	69
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Knowledge of Work</i> ( $Y_{1-3}$ ).....	70
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Creativeness</i> ( $Y_{1-4}$ )	70
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Cooperative</i> ( $Y_{1-5}$ )	71
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Initiative</i> ( $Y_{1-6}$ ).....	72
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Dependability</i> ( $Y_{1-7}$ )	73
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Personal Quality</i> ( $Y_{1-8}$ ) .....	74
Tabel 4.21.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Disiplin kerja.....	75
Tabel 4.22.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Pengawasan.....	76
Tabel 4.23.	Uji Validitas terhadap Butir-Bitur Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja .....	77
Tabel 4.24.	Uji Reliabilitas .....	78

Tabel 4.25. Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.26. Hasil Uji Multikolinieritas .....	81
Tabel 4.27. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.28. Uji-F.....	85
Tabel 4.29. Uji t .....	87
Tabel 4.30. Uji Koefisien Determinasi .....	87
Tabel 4.31. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama.....	55
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram .....	80
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	80
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA KAPTEN MUSLIM MEDAN**". Tepat pada waktunya, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan Sosial Sains pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE., M.M., sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama dibangku kuliah.
7. Teristimewa ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Boimen dan Ibunda Rosila yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada adek kandung saya Yuli Saputri yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
9. Kepada Manager PT Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan yaitu ibu Maria Ristauli Sitompul., SPd, yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang membantu penulis bekerja selama penelitian.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun Skripsi sampai selesai.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, Mei 2019  
Penulis

Dedi Muliadi  
1515310019

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, diharapkan tidak ada kesenjangan antara keduanya, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya. Apabila berhasil mencapai keuntungan, berarti karyawan akan terjamin kelangsungan pendapatannya, mereka akan merasa aman dan hal ini akan dapat mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk

membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien. Untuk menjamin agar karyawan perusahaan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dapat seefisien dan seefektif mungkin maka perlu ditetapkan disiplin kerja.

Menurut Malayu (2015:193), “Kedisiplinan ialah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, perusahaan harus dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan dapat menghindari pengulangan-pengulangan perilaku yang tidak diinginkan tersebut.

Dampaknya terhadap para karyawan adalah bahwa disiplin kerjanya dapat ditingkatkan dan dengan begitu produktivitas kerjanya juga meningkat. Untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan tak hanya dibutuhkan disiplin kerja saja, tetapi juga membutuhkan pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan manajer yang mengusahakan agar

pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki (Lubis, 2015:154).

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif ialah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (Lubis, 2015:154).

Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik. Tjing Bing Tie, (2017:160) mengatakan bahwa: “Pada umumnya disiplin yang baik ialah apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya dan mereka berpakaian serba baik pada tepat pekerjaannya, serta menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, dan mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik.

PT. Pasar Swalayan Maju Bersama adalah perusahaan ritel yaitu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan yang menjual barang – barang kebutuhan sehari-hari yang telah berkembang dan mempunyai beberapa

outlet di kota Medan yaitu : Maju Bersama di Krakatau, Glugur, Martubung, Mangkubumi, Marendal, dan Kapten Muslim Medan

Faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Fakta yang ada dilapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan distributor. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin yang tinggi.

Menurut hasil pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti. Disiplin kerja karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama dapat dilihat dari ketaatan peraturan tata tertib yang berlaku. Tabel berikut merupakan bentuk disiplin karyawan.

**Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2016 – 2018**

Tahun	Absensi			
	Cuti	Sakit	Izin	Mangkir
2016	1,65%	1,25%	1,47%	1,60%
2017	2,01%	1,03%	1,40%	2,76%
2018	1,39%	1,2%	1,26%	4,01%

Sumber : PT. Pasar Swalayan Maju Bersama, 2019

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa absensi karyawan dari tahun 2016-2018 terlihat mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2016 sebesar 1,60%, tahun 2017 sebesar 2,76%, dan tahun 2018 sebesar 4,01%. Dapat

dikatakan bahwa akibat dari banyaknya ketidakhadiran karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama yang tidak beralasan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun.

Perusahaan ini dihadapkan pada kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa kendala tersebut antara lain : jumlah karyawan tetap yang dimiliki banyak, tidak memungkinkan untuk menghabiskan karyawan dengan jumlah yang besar karena akan menghabiskan dana yang banyak dan suasananya kurang kondusif, dan usia karyawan yang rata-rata sama sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan kaderisasi. Beberapa hal tersebut yang menyebabkan produktivitas karyawan rendah, sehingga usaha yang ada adalah memanfaatkan SDM yang ada. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu, maka seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan membutuhkan untuk diisi karyawan atau biasanya dikatakan kosong, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut. Bidang ini merupakan tugas dari salah satu divisi dalam perusahaannya itu divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Sistem kompetensi ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset Sumber Daya Manusia dan terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya.

Masalah pengawasan kerja karyawan yang dimiliki perusahaan tidak berada pada satu *store* saja, tetapi berada pada 8 *store* yang dimiliki perusahaan yang berada dalam pengawasan yang berbeda pula. Oleh karena itu, sulit untuk menentukan kriteria karyawan yang cocok untuk menempati posisi jabatan yang kosong tersebut. Selain itu, kriteria karyawan belum terorganisir dalam suatu database yang mudah untuk diakses jika dibutuhkan yang akan mengetahui bobot karyawan yang layak yang dilakukan dengan cara perangkingan karyawan.

Masalah lainnya adalah kurang tegasnya sikap manajer dalam mengambil sikap atau memberikan sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin. Perusahaan menerapkan pendisiplinan kepada karyawan yang tidak hadir atau mangkir kerja diberikan teguran lisan secara langsung. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan menjadi sangat penting. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. absensi karyawan dari tahun 2016-2018 terlihat mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2016 sebesar 1,60%, tahun 2017 sebesar 2,76%, dan tahun 2018 sebesar 4,01%. Dapat dikatakan bahwa akibat dari banyaknya ketidakhadiran karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama yang tidak beralasan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun.
- b. Masalah pengawasan kerja karyawan yang dimiliki perusahaan tidak berada pada satu *store* saja, tetapi berada pada 8 *store* yang dimiliki perusahaan yang berada dalam pengawasan yang berbeda pula. Oleh karena itu, sulit untuk menentukan kriteria karyawan yang cocok untuk menempati posisi jabatan yang kosong tersebut. Selain itu, kriteria karyawan belum terorganisir dalam suatu database yang mudah untuk diakses jika dibutuhkan yang akan mengetahui bobot karyawan yang layak yang dilakukan dengan cara perangkingan karyawan.
- c. Masalah lainnya adalah kurang tegasnya sikap manajer dalam mengambil sikap atau memberikan sanksi terhadap karyawan yang

kurang disiplin. Perusahaan menerapkan pendisiplinan kepada karyawan yang tidak hadir atau mangkir kerja diberikan teguran lisan secara langsung. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **2. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kaptan Muslim Medan.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kaptan Muslim Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kaptan Muslim Medan?

3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tambahan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan terutama dalam meningkatkan disiplin karyawan dan pengawasan kerja guna meningkatkan produktivitas.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja serta pengawasan kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan informasi yang diperlukan dan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dunggio dalam sebuah Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vo. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 523-533. Penelitian ini berjudul “Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Utara”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Utara sedangkan penelitian ini pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.

2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya disiplin kerja, pengawasan dan produktivitas kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Disiplin**

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

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan ialah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2014:193).

Disiplin ialah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2012:305), disiplin adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hasibuan (2014:267) berpendapat bahwa kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai. 2014:825).

1. Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
2. Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
3. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya pertauran yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2012:208).

Menurut Sastrohadiwiryo (2010:292) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala perturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013:825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:131), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

##### **a. Pemberian peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan ialah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan penilaian terhadap pegawai.

##### **b. Pemberian Sanksi Harus Segera**

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja sangat penting untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis disiplin kerja terdiri atas yaitu sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan (Rivai 2014 :831).

1. Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan yang dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai karyawan di perusahaan.

2. Sanksi disiplin sedang
  - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
  - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan
  - c. Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi disiplin ringan
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

**e. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Disiplin suatu perusahaan dikatakan baik, jika karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan. Karena dengan taat tertib karyawan yang baik, maka semangat, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan meningkat. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (2014:195) Adapun faktor-faktor yang harus dipahami yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

## 2. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka dapatkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

## 3. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua

karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

#### **f. Indikator Disiplin Kerja**

Suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indicator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian dan Tujuan Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tery (2014:395) mengartikan “Pengawasan ialah sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif agar hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Simbolon (2012:61), Pengawasan merupakan proses dimana seorang manajer ingin mengetahui hasil

pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditetapkan. Pendapat ahli lain, pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2015:360-361).

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Menurut Dessler (2013:2) yang dialihbahasakan oleh Eli Tanya menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal.”

Sedangkan menurut Rivai (2014:13), Pengawasan (*Controlling*) sebagai Fungsi Manajerial dalam Manajemen SDM ialah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2012:62) Pengawasan bertujuan

agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Silalahi (2012:181) tujuan dari pengawasan ialah:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan serta pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan terjadi atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

#### **b. Jenis - Jenis Pengawasan**

Menurut Ernie dan Saefullah (2013:327), jenis pengawasan terbagi atas 3 yaitu:

##### **a. Pengawasan Awal**

Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

##### **b. Pengawasan Proses**

Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah berlangsung serta untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

c. Pengawasan Akhir

Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013:248) pengawasan atau pengendalian dikenal atas beberapa macam, yaitu:

1. Pengendalian Intern (*Internal control*)

Pengendalian intern ialah pengendalian yang dilakukan oleh seseorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas, baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan, karyawan, dan lain-lain.

2. Pengendalian ekstern (*external control*)

Pengendalian ekstern ialah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.

3. Pengendalian resmi (*formal control*)

Pengendalian resmi ialah pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara intern maupun ekstern. Misalnya pemeriksaan yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terhadap suatu instansi.

#### 4. Pengendalian konsumen (*informal control*)

Pengendalian informal ialah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa.

Dari konsep mengenai macam-macam pengawasan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pengawasan terdiri atas pengawasan dari dalam organisasi, pengawasan dari luar organisasi, pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan pengawasan atau penilaian yang dilakukan oleh masyarakat ataupun konsumen.

#### **c. Proses Pengawasan**

Proses pengawasan merupakan serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Kadarman (2011:161) langkah-langkah proses pengawasan yaitu:

##### 1. Menetapkan Standar

Karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan ialah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini ialah menentukan standar.

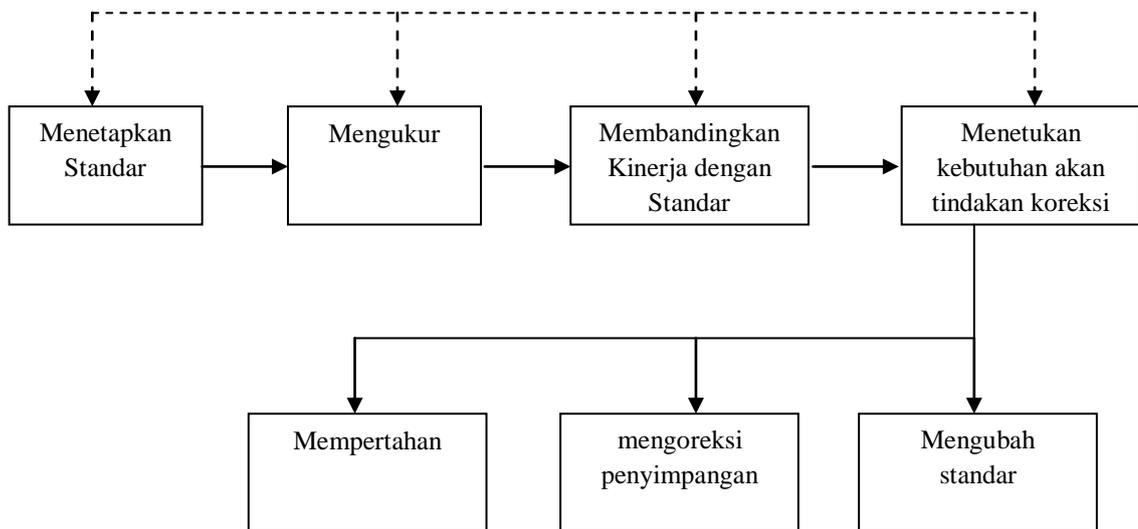
##### 2. Mengukur Kinerja

Langkah kedua dalam pengawasan ialah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan.

##### 3. Memperbaiki Penyimpangan

Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Griffin, (2012: 167) Menggambarkan langkah-langkah dalam proses pengawasan sebagai berikut:



Sumber : Griffin, 2012 : 167

### **Gambar 2.1. Langkah-Langkah Dalam Proses Pengawasan**

Masing-masing langkah ini akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Menetapkan Standar.

*Control Standard* merupakan target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang telah ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja ialah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi.

#### 2. Mengukur Produktivitas Kerja

Pengukuran kinerja ialah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

### 3. Membandingkan Produktivitas Kerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan.

### 4. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan : mempertahankan *status quo* (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan.

Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu :

1. Kekurangan faktor produksi
2. Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi *human resources* dan *resources* lainnya dalam lingkungan organisasi

### 3. Sikap-sikap pegawai yang apatis dan sebagainya

Oleh karena itu, dalam proses pengawasan diperlukannya laporan yang dapat menyesuaikan bentuk-bentuk penyimpangan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maman (2012:338) menyebutkan tiga unsur pokok atau tahapan-tahapan yang selalu terdapat dalam proses pengawasan, yaitu:

1. Ukuran-ukuran yang menyajikan bentuk-bentuk yang diminta. Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya ialah seperti yang diharapkan.
2. Perbandingan antara hasil yang nyata dengan ukuran tadi. Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.
3. Kegiatan mengadakan koreksi. Pengukuran-pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil-hasil yang diinginkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan dilakukan berdasarkan beberapa tahapan yang harus dilaksanakan yaitu:

#### 1) Menetapkan standar pelaksanaan (perencanaan)

Sehingga dalam melakukan pengawasan manajer mempunyai standard yang jelas.

#### 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Mengukur kinerja pegawai, sejauh mana pegawai dapat menerapkan perencanaan yang telah dibuat atau ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

3) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisa penyimpangan-penyimpangan

4) Pengambilan tindakan koreksi

Melakukan perbaikan jika ditemukan penyimpangan yang terjadi.

#### **d. Tehnik Pengawasan**

Pengawasan dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :

a. Inspeksi langsung

b. Observasi ditempat (*on the spot observation*)

c. Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk :

a. Laporan tertulis

b. Laporan lisan. (Lubis, 2015: 163)

### **e. Indikator Pengawasan Kerja**

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. menurut Handoko (2011:360) Indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja ialah pengamatan, laporan – laporan hasil lisan atau tulisan, metode-metode otomatis, pengujian atau dengan pengambilan sample.

3. Penilaian kerja

Penilaian kerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

#### 4. Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

### **3. Produktivitas**

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

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Tenaga kerja ialah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Anaroga (1992:17) dalam Yuniarsih (2014:31) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja

untuk kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Ravianto (2016:20), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### a. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui produktivitas kerja dari anggota perusahaan (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

#### b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu system kerja.

#### c. Disiplin kerja

Disiplin kerja ialah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus-kursus dan lain-lain.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan itu sendiri sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua ini akan berengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan.

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antara karyawan. Hubungan dengan pimpinan, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak

ada kenampakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan.

Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempengaruhi manusia dalam melakukan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikannya kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produksinya.

Disamping itu menurut Sinungan (2017:78), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

a. Pekerjaan yang membutuhkan minat

Segala suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

b. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan

Apabila karyawan berpartisipasi baik dalam perusahaan maka segala pekerjaan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kompensasi tidak langsung

Biasanya orang akan semangat dalam bekerja karena merasa diberi kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan-tunjangan dari perusahaan.

d. Pengawasan yang berkompeten

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standard setelah pengawasan dilakukan oleh pimpinan. Dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

e. Kesempatan pengakuan diri

Karyawan akan merasa puas dan merasa terhormat apabila dalam perusahaan memperoleh pengakuan adanya diri karyawan. Dimana dengan adanya pengakuan diri, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

**c. Metode Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sasaran untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain ialah untuk menentukan target atau tujuan yang hendak dicapai dalam memberikan informasi mengenai tenaga kerja sebagai pelaksana produksi dan efektivitas sarana serta peralatan produksi.

Menurut Ravianto (2016:21), mengemukakan produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu, dimana terdapat 2 macam alat pengukuran yaitu:

- a. *Physical Productivity* Yaitu mengukur produktivitas secara kualitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja
- b. *Value Productivity* Yaitu pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang seperti rupiah, dolar, dan lain-lain.

Sinungan (2012:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui karyawan yang produktivitasnya menurun atau meningkat, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang tepat bagi karyawannya. Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah produk yang dihasilkan karyawan selama satu tahun.

Pengukuran produktivitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

(Ravianto, 2016:21)

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins (2012:155) ada beberapa indikator penentu produktivitas kerja :

1. Quality of work
2. Quantity of work
3. Knowledge of work
4. Creativeness
5. Cooperative
6. Initiative
7. Dependability
8. Personal quality

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian merangkum penelitian terdahulu ke dalam sebuah bentuk tabel yang diharapkan dapat mempermudah untuk melihat dan menilai.

**Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	-------	---------------	---------------	-------------------	------------------

1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo di Desa Pertampikan Kecamatan Pancur Batu (Rininta, Ike Enda. 2014)	Disiplin kerja (X),	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear sederhana.	variabel disiplin kerja (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (y) pada PT Galatta Lestarindo Kecamatan Pancur Batu. Hal ini dapat diketahui melalui pengujian hipotesis dengan t hitung (X) = 5,099 dengan nilai signifikan 0,000.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Binjai (Jamil, Muhammad. 2013)	Disiplin kerja (X)	Efektivitas kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	hasil observasi sebesar 0,657 yang bernilai positif, jika disiplin meningkat maka efektivitas yang akan meningkat. Kedisiplinan karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 cabang Binjai dinilai yang meningkat maka efektivitas yang meningkat.
3.	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perlindungan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus (Fauziyah, Ani. 2013)	Pengawasan kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hubungan erat. Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0,624, artinya bahwa sebesar 62,4% kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja serta sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.	Semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara (Mardjan Dunggio. 2014)	Semangat kerja ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ )	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.
----	---	--	-------------------------	-------------------------	---

Sumber: Data diolah (2018)

### C. Kerangka Konseptual

Dalam setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting, begitu pun dalam perusahaan yang saling ingin mencapai tujuan yang diinginkan dalam setiap fungsi dan kegiatan, harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu, sehingga dalam setiap perusahaan peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada karena hal ini penting peranannya dalam mencapai standar-standar organisasi, hal ini ditegaskan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Rivai (2014:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan

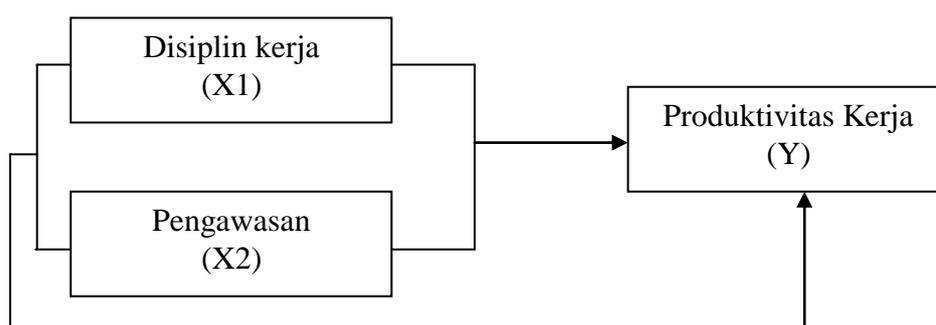
kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terry (dalam Moekijat, (2010:68) menyatakan pengawasan suatu hubungan dengan aktivitas keorganisasian dalam hal mengatur, menggerakkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan. Aspek yang dijadikan pegangan dalam melakukan pengawasan ialah: 1) aktivitas menilai hasil kerja pegawai; 2) melakukan tindakan perbaikan; dan 3) mengevaluasi laporan sesuai rencana. Sejalan dengan itu Kadarman (2011:159) mengartikan pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Itu artinya, jika pengawasan terhadap karyawan kurang maka tidak dapat dipungkiri produktifitas kerja para buruh juga akan menurun dan apabila produktifitas kerja buruh menurun, maka sasaran yang hendak dicapai organisasi juga akan menurun.

Menurut Mangkunegara (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Pengawasan kerja dan disiplin kerja berkaitan sekali, karena tanpa ada pengawasan dari atasan atau manajer dan

disiplin kerja yang timbul dari dirinya sendiri maka tingkat produktivitas kerjanya pun rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, disiplin kerja tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, maka model kerangka pemikiran yang digunakan yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasibuan (2016), Handoko (2011), Robbins (2012)

## Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

### D. Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.
3. Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.

**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan ialah penelitian asosiatif (pengaruh), karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel X1 dan X2 (disiplin kerja dan pengawasan) dengan variabel Y (produktivitas kerja). Dan hasil penelitian asosiatif berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2010:43)

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan terletak di Jalan Kapten Muslim No 71 Medan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Maret 2019.

**Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian**

Keterangan	2018 – 2019																							
	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■	■														
Pengumpulan Data										■	■	■												
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■								
Bimbingan Skripsi																	■	■						
Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Penulis, 2019

## C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel bebas Pengawasan ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu : Produktivitas kerja (Y).

### 2. Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini ialah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, untuk menganalisa sejauh mana pengaruh dan adanya pengaruh maka peneliti memberikan defenisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat quisioner penulisan sebagai berikut:

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2016:193)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (Hasibuan, 2016:193)	Likert

Pengawasan (X2)	<p>Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah diteapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Handoko, 2011:390)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan</li> <li>2. Pengukuran kerja</li> <li>3. Penilaian kerja</li> <li>4. Tindakan koreksi (Handoko, 2011:390)</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	<p>Produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. (Robbins, 2012:155)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Quality of work</i></li> <li>2. <i>Quantity of work</i></li> <li>3. <i>Knowledge of work</i></li> <li>4. <i>Creativeness</i></li> <li>5. <i>Cooperative</i></li> <li>6. <i>Initiative</i></li> <li>7. <i>Dependability</i></li> <li>8. <i>Personal quality</i> (Robbins, 2012:155)</li> </ol>	Likert

Sumber: Data diolah penulis (2019)

#### D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:90), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan yaitu sebanyak 45 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:94). Sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

**Tabel 3.3. Daftar Populasi**

No	Bagian/Divisi	Jumlah Populasi karyawan (orang)
1	Kassa	14
2	Langsir Kassa	2
3	Customer service	2
4	Parkir	4
5	Pramuniaga	12
6	Inventory	6
7	Stokist	3
8	Labeling	2
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>

Sumber: PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan (data diolah, 2019)

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut :

##### 1. Studi Kepustakaan

Studi ini dilakukan dengan mencari data sekunder melalui literatur kepustakaan, artikel dari internet maupun hasil penelitian sejenis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang kemudian menjadi landasan teori dalam penelitian lapangan.

## 2. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh data primer.

Studi ini dilakukan dengan cara :

### a. Kuesioner/ Angket

Kuesioner merupakan instrumen penelitian paling utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2010:136), angket digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan tertulis dan terstruktur kepada sejumlah responden, yang dalam hal ini merupakan karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan, untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti guna memperoleh informasi mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti.

### b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku-buku, dan situs internet yang berhubungan dengan materi penelitian yang dilaksanakan.

## **F. Teknik Analisis Data.**

### **1. Uji Kualitas Data**

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

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2010:15) mensyaratkan nilai  $r$  yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  kritis maka data tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel.

### **2. Metode Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisaan data sehingga dapat diketahui gambaran data penelitian yang sedang diteliti yaitu mengenai persepsi karyawan tentang disiplin kerja dan pengawasan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan.

### **3. Analisis Statistik**

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis regresi linier berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel *independent* (disiplin kerja, dan pengawasan) dan variabel *dependent* (produktivitas kerja karyawan) akan digunakan analisis regresi

linear berganda (*multiple regression analysis*). Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Produktivitas kerja  
 X1 = Disiplin kerja  
 X2 = Pengawasan  
 a = konstanta  
 b<sub>1,2,3</sub> = koefisien regresi  
 e = standar error

Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantuan SPSS sebagai berikut:

## **b. Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas juga dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS melalui gambar kurva uji normal P-P plot ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian mempunyai distribusi normal karena sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal (Situmorang *et al*, 2010:62).

### **2) Uji Heteroskedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas

dapat dilakukan dengan metode *Scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika terdapat pola tertentu grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Situmorang *et al*, 2008:63).

### 3) Uji Multikolinearitas

Variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* >0,1, atau nilai VIF<5, maka tidak terjadi multikolineritas, Situmorang (2010:80).

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Uji Serentak)

Uji F (uji serentak) ialah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel *dependent* (produktivitas kerja karyawan).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel *dependent* (produktivitas kerja karyawan).

Nilai  $f_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$H_0$  diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Bentuk pengujiannya yaitu:

$H_0$  :  $b_i = 0$  (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **c. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar

antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (disiplin kerja dan pengawasan) dalam menjelaskan variabel *dependent* (produktivitas kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Pasar Swalayan Maju Bersama**

Seiring dengan perkembangan zaman yang menyebabkan pola dan gaya hidup masyarakat yang terus menerus berubah, maka berbagai sarana dan fasilitas diciptakan dan ditawarkan untuk memudahkan masyarakat memenuhi berbagai kebutuhannya. Trend (gaya hidup) barupun bermunculan. Dari sekian banyaknya trend yang muncul salah satunya ialah trend belanja *self service* yang lebih nyaman dan memberikan kebebasan kepada para konsumen dalam memilih dan menentukan sendiri produk yang akan dibelinya tanpa harus menawarkan terlebih dahulu.

Itulah salah satu alasan mengapa dewan komisaris PT Nusa Bakti Pratama awal tahun 1990 mengambil langkah kebijakan untuk mendirikan unit usaha pasar swalayan Maju Bersama pada awal tahun 1990 di Jl.Mangkubumi No.3-5 Medan yang sekaligus menjadi cikal bakal lahirnya PT. Pasar Swalayan Maju Bersama sebagaimana yang ada saat ini. Dalam setiap publikasinya slogan PRAKTIS DAN MURAH selalu dikumandangkan. Disebut Praktis karena Swalayan Maju Bersama berada di lantai dasar sehingga memudahkan konsumen

untuk membawa belanjaan seberapapun banyaknya hingga ke lokasi parkir. Sedangkan murah artinya bahwa swalayan Maju Bersama lebih menekankan pada konsep harga yang sangat bersaing.

Dengan semakin berkembangnya pasar swalayan Maju Bersama, maka pada awal tahun 1994 didirikan store kedua di Jl. K.L Yos Sudarso No.123-125 Medan. Store ke-3 didirikan pada bulan Januari 1997 di Jl. Tritura Marendal Medan, store ke-4 didirikan bulan September 2003 di Jl.K.L Yos Sudarso KM 13,5 Martubung dan yang terakhir di Jl.Krakatau Sp. Perwira II A1-A3 diresmikam pada bulan Mei 2001.

PT. Maju Bersama-Maximart ialah perusahaan retail.yang telah berdiri sejak tahun 1989 yang telah berkembang dan mempunyai beberapa outlet di kota Medan yaitu: Maju Bersama Mangkubumi, Maju Bersama Glugur, Maju Bersama Marendal, Maju Bersama Martubung, Maju Bersama Krakatau, Maju Bersama Letda Sudjono, Maju Bersama Denai ahun 2006 perusahaan maju bersama mengekspansikan salah satu cabang baru dikota medan yaitu dengan nama Maximart Yang Lim Plaza, Maximart Thamrin Plaza, Maximart Hermes.

#### **b. Visi dan Misi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama**

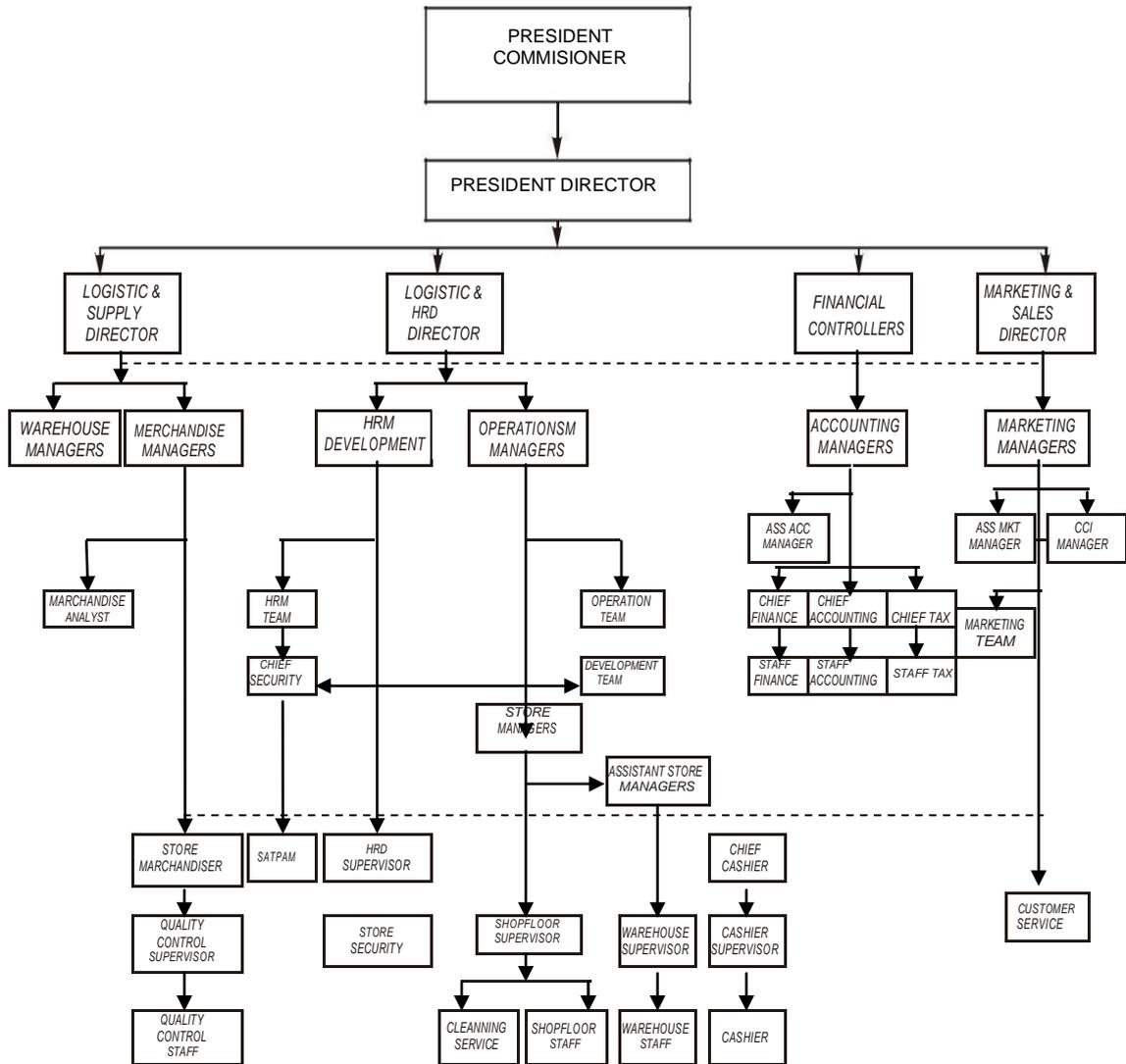
1. Menghemat Waktu & Uang Anda untuk hal-hal penting dalam hidup!

2. Memesan setiap saat,dari mana saja melalui situs kami atau download aplikasi android via Google Playstore ! Untuk semua kemudahan Anda dalam berbelanja ribuan produk makanan & produk kebutuhan sehari hari Anda.
3. Pengiriman langsung ke depan pintu rumah Anda 6 hari dalam seminggu, menghemat waktu Anda,tanpa antrian dan hal-hal lain yang merepotkan serta menyita waktu Anda beserta keluarga.
4. Harga Murah setiap hari dengan dukungan banyak program diskon & Promosi untuk Anda sekeluarga.

**c. Struktur Organisasi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama**

Struktur organisasi diperlukan dalam pelaksanaan tugas perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi- fungsi atau posisi-posisi yang menunjukkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standardisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran( ukuran) satuan kerja.

Struktur organisasi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: HRD Swalayan Maju Bersama (2019)

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Pasar Swalayan Maju Bersama**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	22	48,9
Perempuan	23	51,1
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang, dan responden perempuan berjumlah 23 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 45 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
20 – 25	4	8,9
26 – 30	10	22,2
31 – 35	16	35,6
36 – 40	13	28,9
41 – 45	2	4,4
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan yang berusia antara 31-35 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 16 orang atau 35,6%,

kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9%, kemudian usia antara 26 - 30 tahun sebanyak 10 orang atau 22,2%, selanjutnya usia antara 20 - 25 orang sebanyak 4 orang atau 8,9% dan sisanya berusia antara 41-45 tahun sebanyak 2 orang atau 4,4%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	16	35,6
Diploma	15	33,3
S1	14	31,1
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak ialah tingkat SMA yaitu sebesar 16 orang atau 35,6% kemudian Diploma sebanyak 15 orang atau 33,3%, kemudian S1 sebanyak 14 orang atau 31,1%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	%
0 - 5 tahun	18	40,0
6 – 10 tahun	27	60,0
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak ialah antara 6 – 10 tahun sebanyak 27 orang atau 60,0% kemudian antara 0 – 5 tahun sebanyak 18 orang atau 40,0%.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 45 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon**

No.	Interval Skor	Kategori
1	$X \leq 1,6$	Sangat Kurang
2	$1,6 < X \leq 2,2$	Kurang
3	$2,2 < X \leq 2,8$	Cukup
4	$2,8 < X \leq 3,4$	Baik
5	$X > 3,4$	Sangat Baik

*Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)*

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### a. Variabel $X_1$ (Disiplin kerja)

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan ( $X_{1-1}$ ), penggunaan waktu secara efektif ( $X_{1-2}$ ), tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas ( $X_{1-3}$ ), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan (X<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda		Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu		Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	3	6,7	3	6,7
Setuju	13	28,9	17	37,8	16	35,6
Sangat Setuju	32	71,1	25	55,6	26	57,8
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,71		4,49		4,51	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator sikap direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32 orang, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.
- 2) Untuk item Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan karyawan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.

3) Untuk item Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa kehadiran merupakan faktor yang sangat penting dalam disiplin kerja perusahaan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya		Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan		Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	4,4	3	6,7
Setuju	20	44,4	24	53,3	18	40,0
Sangat Setuju	24	53,3	18	40,0	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,49		4,31		4,47	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator norma direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berpedoman pada aturan tata tertib yang berlaku dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Untuk item Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan,

responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.

- 3) Untuk item Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 18 orang, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mematuhi peraturan kerja sudah sangat baik.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas ( $X_{1-3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan		Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan		Saya memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja		Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	1	2,2	-	-	2	4,4	6	13,3
Setuju	26	57,8	20	44,4	24	53,3	24	53,3
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3	18	40,0	15	33,3
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0	45	100
Mean	4,38		4,49		4,31		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan, responden menyatakan setuju yang paling banyak

sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sudah sangat baik.

- 2) Untuk item Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Saya memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan tempatnya bekerja sudah baik.
- 4) Untuk item Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah baik.

#### **b. Variabel $X_2$ (Pengawasan)**

Variabel pengawasan ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan ( $X_{2-1}$ ), pengukuran kerja ( $X_{2-2}$ ), penilaian kerja ( $X_{2-3}$ ), tindakan korektif ( $X_{2-4}$ ), serta ada 11 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap

tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 sampai dengan tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penetapan Standar Pelaksanaan dan Perencanaan (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Setiap tahapan pekerjaan memiliki standar kerja atau prosedur kerja yang jelas		Setiap pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaan yang disusun secara rinci		Pengawasan selalu berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2	4	8,9
Kurang Setuju	-	-	4	8,9	12	26,7
Setuju	16	35,6	24	53,3	21	46,7
Sangat Setuju	29	64,4	16	35,6	8	17,8
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,64		4,22		3,73	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator menetapkan standar direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Setiap tahapan pekerjaan memiliki standar kerja atau prosedur kerja yang jelas, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa tahapan pekerjaan memiliki standar kerja atau prosedur kerja yang jelas.
- 2) Untuk item Setiap pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaan yang disusun secara rinci, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini

menggambarkan bahwa pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaan yang disusun secara rinci sudah sangat baik.

- 3) Untuk item Pengawasan selalu berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengawasan selalu berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengukuran Kerja (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Manajer sering melakukan pengawasan secara rutin maupun mendadak ke setiap bagian/divisi		Supervisor melakukan pengecekan secara rutin terhadap hasil kerja karyawan untuk dilaporkan pada manajer	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	6,7	2	4,4
Setuju	26	57,8	30	66,7
Sangat Setuju	15	33,3	13	28,9
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,20		4,24	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator mengukur produktivitas kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Manajer sering melakukan pengawasan secara rutin maupun mendadak ke setiap bagian/divisi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa manajer sering melakukan pengawasan secara rutin maupun mendadak ke setiap bagian/divisi.
- 2) Untuk item Supervisor melakukan pengecekan secara rutin terhadap

hasil kerja karyawan untuk dilaporkan pada manajer, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa supervisor melakukan pengecekan secara rutin terhadap hasil kerja karyawan untuk dilaporkan pada manajer sudah sangat baik.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penilaian Kerja (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Manajer melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan		Dalam melakukan evaluasi, manajer selalu membandingkan hasil yang dicapai karyawan dengan target yang telah ditentukan setiap bulannya		Evaluasi yang diberikan manajer dapat memotivasi anda untuk dapat bekerja lebih baik lagi	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	4,4
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	6	13,3	9	20,0	5	11,1
Setuju	20	44,4	21	46,7	33	73,3
Sangat Setuju	19	42,2	15	33,3	4	8,9
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,29		4,13		3,80	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator membandingkan produktivitas kerja dengan standar direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Manajer melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, responden menyatakan

setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa manajer melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan sudah sangat baik.

2) Untuk item Dalam melakukan evaluasi, manajer selalu membandingkan hasil yang dicapai karyawan dengan target yang telah ditentukan setiap bulannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa dalam melakukan evaluasi, manajer selalu membandingkan hasil yang dicapai karyawan dengan target yang telah ditentukan setiap bulannya sudah sangat baik.

3) Untuk item Evaluasi yang diberikan manajer dapat memotivasi anda untuk dapat bekerja lebih baik lagi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33 orang, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa evaluasi yang diberikan manajer dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tindakan Korektif (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Manajer memberikan teguran terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan		Manajer memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan		Manajer memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4	8,9	4	8,9
Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2	1	2,2

Kurang Setuju	6	13,3	5	11,1	13	28,9
Setuju	30	66,7	29	64,4	23	51,1
Sangat Setuju	5	11,1	6	13,3	4	8,9
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	3,76		3,71		3,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator menentukan kebutuhan tindakan korektif direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Manajer memberikan teguran terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa manajer memberikan teguran terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan sudah cukup baik.
- 2) Untuk item Manajer memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa manajer memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan sudah cukup baik.
- 3) Untuk item Manajer memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa manajer memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi sudah cukup baik.

### c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari *quality of work* (Y<sub>1-1</sub>), *quantity of work* (Y<sub>1-2</sub>), *knowledge of work* (Y<sub>1-3</sub>), *creativity* (Y<sub>1-4</sub>), *cooperative* (Y<sub>1-5</sub>), *initiative* (Y<sub>1-6</sub>), *dependability* (Y<sub>1-7</sub>), *personal quality* (Y<sub>1-8</sub>) serta ada 16 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 sampai dengan tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Quality of Work* (Y<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya		Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	8,9
Setuju	13	28,9	18	40,0
Sangat Setuju	32	71,1	23	51,1
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	4,71		4,42	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator *quality of work* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32 orang, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

prosedur, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur sudah sangat baik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Quantity of Work* (Y<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	6,7	-	-
Setuju	28	62,2	20	44,4
Sangat Setuju	14	31,1	25	55,6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,24		4,56	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator *quantity of work* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28 orang, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai sudah sangat baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Knowledge of Work* (Y<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan		Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2,2	2	4,4
Setuju	24	53,3	27	60,0
Sangat Setuju	20	44,4	16	35,6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,42		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator *knowledge of work* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami pekerjaan yang dikerjakannya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sangat baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Creativeness* (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	Item Pertanyaan
	Saya selalu memiliki ide-ide/gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan saya	Saya selalu melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	7	15,6
Kurang Setuju	-	-	9	20,0
Setuju	21	46,7	19	42,2
Sangat Setuju	24	53,3	10	22,2
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,53		3,71	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator *creativity* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu memiliki ide-ide/gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memiliki ide-ide/gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaannya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya selalu melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 19 orang, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaannya sudah cukup baik.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Cooperative* (Y<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya mampu bekerja sama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama		Saya bersedia menerima masukan/kritikan dari rekan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4,4	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	-	-

Setuju	25	55,6	23	51,1
Sangat Setuju	16	35,6	22	48,9
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,22		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator *cooperative* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu bekerja sama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama.
- 2) Untuk item Saya bersedia menerima masukan/kritikan dari rekan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bersedia menerima masukan/kritikan dari rekannya.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Initiative* (Y<sub>1-6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas		Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	8,9
Setuju	21	46,7	23	51,1
Sangat Setuju	24	53,3	18	40,0
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,53		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator *initiative* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Untuk item Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bersemangat mengerjakan pekerjaannya.

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Dependability* (Y<sub>1-7</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi karyawan		Saya mampu menjelaskan pekerjaan yang saya lakukan kepada orang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	1	2,2	-	-
Setuju	26	57,8	20	44,4
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,38		4,49	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator *dependability* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi karyawan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kesadaran kehadiran yang

tinggi dalam absensi karyawan

- 2) Untuk item Saya mampu menjelaskan pekerjaan yang saya lakukan kepada orang lain, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menjelaskan pekerjaan yang dilakukannya kepada orang lain.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Personal Quality* (Y<sub>1-8</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya		Saya selalu berpenampilan yang baik di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	6	13,3
Setuju	24	53,3	24	53,3
Sangat Setuju	18	40,0	15	33,3
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	4,31		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator *personal quality* direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Untuk item Saya selalu berpenampilan yang baik di kantor, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berpenampilan yang baik di kantor.

#### 4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $N = \text{jumlah kasus} = 45$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,242.

**Tabel 4.21 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja**

Pertanyaan Butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,416	0,242	Valid
2	0,674	0,242	Valid
3	0,295	0,242	Valid
4	0,676	0,242	Valid
5	0,560	0,242	Valid
6	0,268	0,242	Valid

7	0,381	0,242	Valid
8	0,676	0,242	Valid
9	0,560	0,242	Valid
10	0,265	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin kerja sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.22. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,414	0,242	Valid
2	0,285	0,242	Valid
3	0,278	0,242	Valid
4	0,468	0,242	Valid
5	0,328	0,242	Valid
6	0,560	0,242	Valid
7	0,357	0,242	Valid
8	0,364	0,242	Valid
9	0,273	0,242	Valid
10	0,573	0,242	Valid
11	0,502	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi

jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel pengawasan sebanyak 11 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan pengawasan dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.23. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,265	0,242	Valid
2	0,340	0,242	Valid
3	0,334	0,242	Valid
4	0,323	0,242	Valid
5	0,456	0,242	Valid
6	0,552	0,242	Valid
7	0,319	0,242	Valid

Lanjutan Tabel 4.23. Uji Validitas terhadap Butir-Butir pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,299	0,242	Valid
9	0,557	0,242	Valid
10	0,291	0,242	Valid
11	0,510	0,242	Valid
12	0,637	0,242	Valid
13	0,374	0,242	Valid
14	0,255	0,242	Valid
15	0,269	0,242	Valid
16	0,552	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel produktivitas kerja sebanyak 16 pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid apabila nilai  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$  0.242. Diketahui seluruh pertanyaan produktivitas kerja dengan nilai  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$  0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,724	Reliabel (Cronbach's Alpha $> 0.6$ )
Pengawasan	0,736	Reliabel (Cronbach's Alpha $> 0.6$ )
Produktivitas kerja	0,702	Reliabel (Cronbach's Alpha $> 0.6$ )

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

### 5. Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual

dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 4.25. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

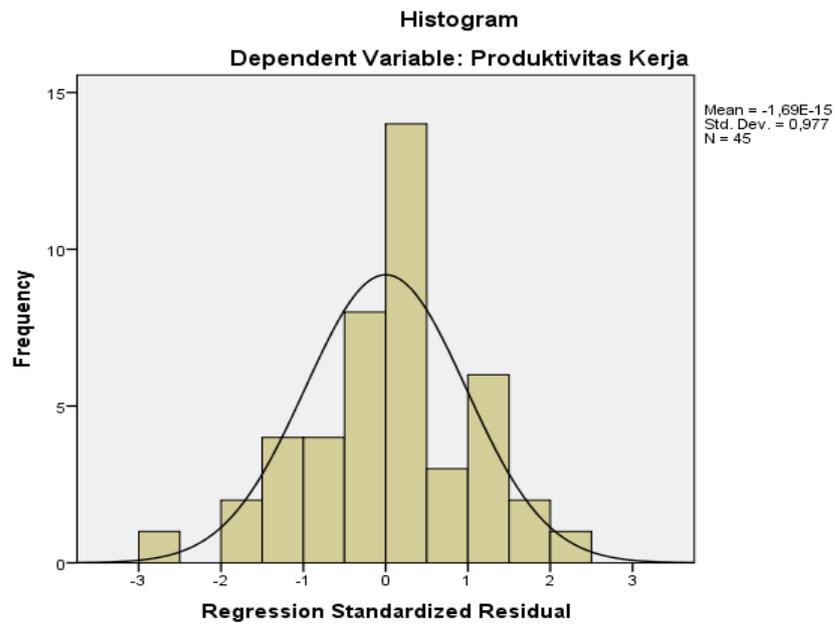
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,04957998
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positive	,088
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,626
Asymp. Sig. (2-tailed)		,828

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

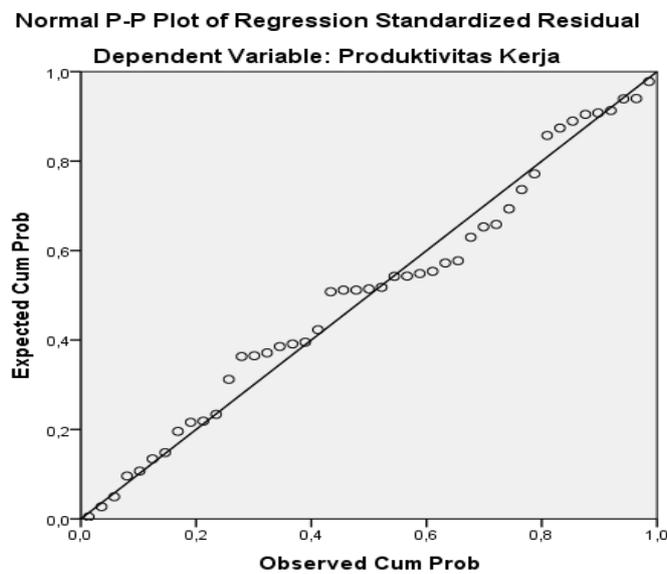
Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.25, diketahui nilai probabilitas  $p$  atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,828**. Karena nilai probabilitas  $p$ , yakni **0,828**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

#### **Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

### Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja, pengawasan terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.26. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Disiplin kerja	,692
	Pengawasan	1,446

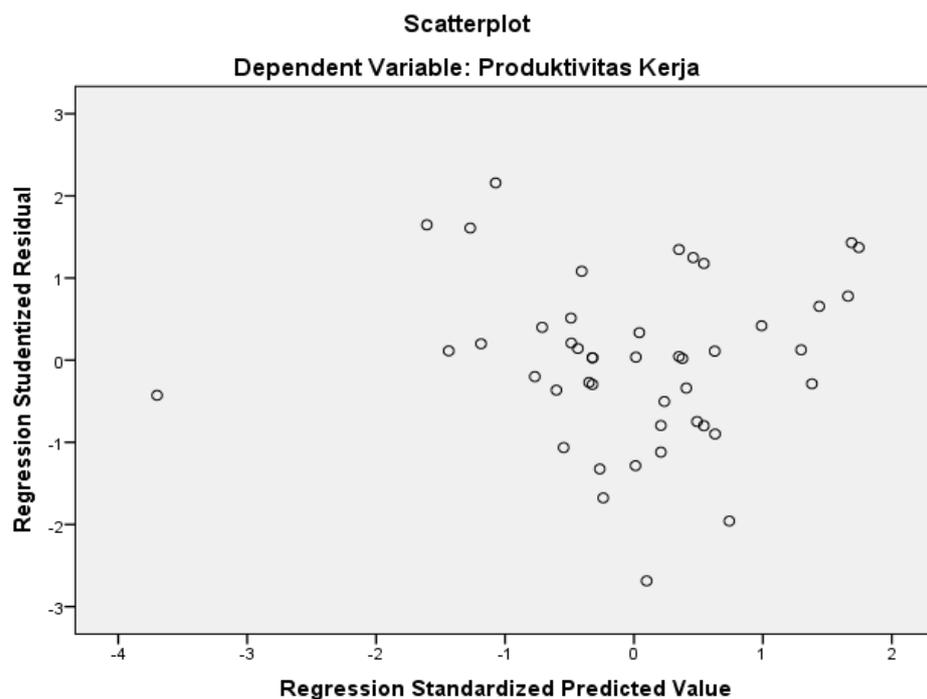
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.26, nilai VIF dari disiplin kerja adalah 1,446 dan nilai VIF dari variabel pengawasan adalah 1,446. Dikarenakan seluruh nilai VIF  $< 10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas..

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

#### Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.27 Model Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	30,240	6,471
1	Disiplin kerja	,651	,172
	Pengawasan	,243	,124

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.27 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,240 + 0,651X_1 + 0,243X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 30,240**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 30,240.

- 2) **Koefisien X1 (b1) = 0,651**. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,651.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,243**. Ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan maka Produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,243.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa disiplin kerja dan pengawasan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa disiplin kerja dan pengawasan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

df (penyebut) = n-k

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 45 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

1) df (pembilang) = k-1 df (pembilang) = 3 - 1 = 2

2) df (penyebut) = n-k df (penyebut) = 45 - 2 = 43

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (2:43) = 3,21, dengan kriteria uji sebagai berikut:

$H_0$  diterima bila Fhitung < Ftabel pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak bila Fhitung > Ftabel pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.28 Uji-F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,714	2	186,357	19,128	,000 <sup>b</sup>
	Residual	409,197	42	9,743		
	Total	781,911	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa nilai Fhitung > Ftabel (19,128 > 3,21) dan probabilitas signifikan F sebesar 0,000 < 0,05 dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berupa Disiplin kerja dan

pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja karyawan.

**c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_2$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df_1 =$

$3-1 = 2$ , dan  $df_2 = 45-2 = 43$ . Uji thitung yang dilakukan adalah uji dua arah maka  $t_{tabel} 0,025(43) = 2,017$ .

**Tabel 4.29 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,240	6,471		4,673	,000
	Disiplin kerja	,651	,172	,509	3,792	,000
	Disiplin	,243	,124	,263	2,959	,036

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa:

- 1) Nilai thitung variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,792 dan nilai t tabel bernilai 2,017, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,792 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b) Nilai thitung variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 2,959 dan nilai t tabel bernilai 2,017, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,959 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

#### d. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.30 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 <sup>a</sup>	,477	,452	3,121

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai  $R Square = 0,477$ . Nilai tersebut dapat diartikan variabel disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 47,7%, sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji di atas akan disajikan secara ringkas pada

Tabel 4.31 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.31 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	$F_{hitung}$	$t_{hitung}$	$F_{tabel}$	$t_{tabel}$	Sig	Hasil Uji
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	3,792	-	2,017	< 0,05	Diterima
Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	2,959	-	2,017	< 0,05	Diterima
Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	19,128	-	3,21		< 0,05	Diterima

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,792 dan nilai t tabel bernilai 2,017, sehingga thitung > ttabel ( $3,792 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ike Enda Rininta (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galatta Lestarindo di Desa Pertampikan Kecamatan Pancur Batu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable disiplin kerja ( $x$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan ( $y$ ) pada PT Galatta Lestarindo Kecamatan Pancur Batu. Hal ini dapat diketahui melalui pengujian hipotesis dengan t hitung ( $X$ ) = 5,099 dengan nilai signifikan 0,000.

Menurut Hasibuan (2016:194), Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis". Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan

kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, perusahaan harus dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan dapat menghindari pengulangan-pengulangan perilaku yang tidak diinginkan tersebut.

## **2. Pengaruh Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 2,959 dan nilai ttabel bernilai 2,017, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,959 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah dan Ani (2013) dengan judul penelitian pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perlintingan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartonu Kudus. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh

bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hubungan erat.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Handoko, 2011:390). Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan.

Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji F bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,128 > 3,21$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dan Ani (2013) dengan judul penelitian pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perlintingan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartonu Kudus. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hubungan erat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,792 dan nilai t tabel bernilai 2,017, sehingga thitung > ttabel ( $3,792 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 2,959 dan nilai ttabel bernilai 2,017, sehingga thitung > ttabel ( $2,959 > 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Kapten Muslim Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel ( $19,128 > 3,21$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Berkaitan dengan variabel disiplin kerja maka disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sikap karyawan yang tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, sikap karyawan yang mengungkapkan bahwa kehadiran merupakan faktor yang sangat penting dalam disiplin kerja dan sikap karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan dalam hal penggunaan tanda pengenal di dalam perusahaan, melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
2. Berkaitan dengan variabel pengawasan maka disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan tahapan pekerjaan yang memiliki standat kerja atau prosedur kerja yang jelas, memiliki batas waktu pengerjaan yang disusun secara rinci, supervisor melakukan pengecekan secara rutin terhadap hasil kerja karyawan untuk dilaporkan pada manajer dan manajer melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pengawasan yang dilakukan selalu berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, manajer memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan cara kerja perusahaan

serta manajer memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi.

3. Berkaitan dengan variabel produktivitas kerja maka disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sikap karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, memiliki ide-ide/gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan dan berinisiatif menyelesaikan tugas. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan tindakan tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan, bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resources Management*, Upper Saddle River, New Jersey. : Prentice Hall, Inc.
- George R. Terry, 2011. *Principles of Management*. (Alih bahasa winardi), Alumni Bandung.
- Griffin, R. W, 2012. *Management* Bostom: Houghton Mifflin Press.
- Handoko, Hani. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Alexmedia Koputindi, Jakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarman, Jusuf. 2010. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Prendallindo, Jakarta,
- Lubis, Ibrahim. 2015. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Malthis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012 *human resource management*. Thomson Corporation. United States
- Maman, Ukas, 2013, "*Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi*", Cetakan ketiga, Agnini Bandung Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ravianto, j. 2016. *Produktivitas dan pengukuran*. Jakarta: Lembaga sarana informasi
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Teeori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sastrahadiwiryo, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Simbolon, Maringan Masry, 2013. *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dk., 2011. *Analisis Data Penelitian Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Perss. Medan.
- Sule Erni Trisnawati, dan Kurniawan Saefullah, 2013. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Prenada Media Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Ulbert Silalahi, 2012. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.
- Yuniarsih, Tjutju, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.

#### **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.
- Dunggio, Mardjan, 2014, *Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Utara*, *Jurnal EMBA*, Vol 1 No. 4 Desember 2013, Hal 523-533.

- Fauziyah, Ani. 2013. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perlindungan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus. Universitas Negeri Semarang.
- 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.
- Jamil, Muhammad. 2013. Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Cabang Binjai. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Rininta, Ike Enda. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo di Desa Pertampikan Kecamatan Pancur Batu. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.