



**ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEGAWAI KANTOR CAMAT SUNGGAL**

SKRIPSI

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

Oleh :

**YUNI MAYANI YB
1725310198**

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YONI MAYANI YB
NPM : 1723010198
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : ST (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT SUNGGAL

MEDAN, MARET 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFINA SIHEGAR, S.E., M.Si)



(DEDE SURYA NITA, S.E., M.Hum)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOHIB DAULAY, S.S., MM)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHUNI, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : YULI WAGNYO
NPM : 172510099
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JURANG : STRATA SAKU
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEKAWAT DIKORAN DISIPLIN KERJA SEDAGAN
VARIABEL INTERVENING PADA PEKAWAI KANTOR
CAMAT SUNGGAL

MEDAN, MARET 2019



(NURAFINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., N.M)

ANGGOTA - II

(Dr. WAGH YUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(Dr. R. A. AHMAD, S.I., M.Si)

ANGGOTA - IV

(Dr. KINT FARIDA FARINE, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : YUNI MURNI YR
NPM : 1725310198
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEJAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUNGGAL

Dengan ini, menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Menjadikan izin dari bebas Royalti Non-Exklusif Karya LAMPUNG untuk menggunakan, mengalih media/formulakan, mengelola, mendistribusikan, dan mengoptimalkan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 18 Maret 2021


(Yuni Murni YR)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yuni Mayani YN
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 Juni 1992
NPM : 1709410008
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Pussasua No. 09 Ksd. Medan Sunggal

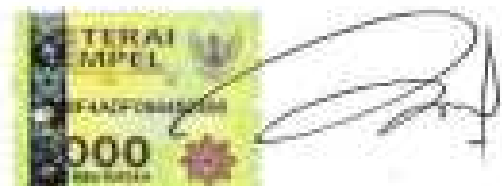
Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian skripsi lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Parca Dudi.

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

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

Medan, Maret 2019

Yang menilmar pernyataan



(Yuni Mayani YN)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Sudirman No. 1045 Telp (061) 70100191 - 70100192 Pekanbaru 28155 Medan.

Email : info@upb.ac.id

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIS / PTS

Kelas

Instansi Pembimbing I

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Studiuk / NPM

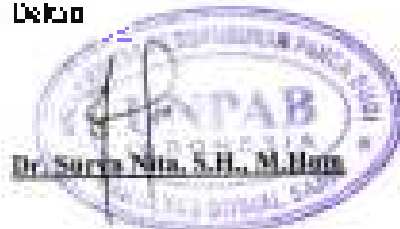
Jumlah Pendidikan

Jumlah Skripsi

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Sosial Sains
 Dr. M. TOYIB MULLAY, S.E., M.M.
 Yuni MAYANI Y.B.
 MANAJEMEN
 1225310190
 Strata I
 ANALISIS PERILAKU TERHADAP PRODUKTIVITAS
 KERJA PEKERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
 INTERVENSI PADA USKAWAN KANTOR CARIK SUNGGAL

Tanggal	Tembahasan Materi	Pasal	Kewajiban	
30/03/2019	PARA I PARA II PARA III PARA IV	1	Jepit Tropolida	
01/04/19	Ampulan Pemer Waktu istirahat		Jepit + poster	
01/04/19	Acc perencanaan survey		2	USC (2019 No 10)

Ditutupi,
 Disetujui / Disetujui Oleh
 Dekan



Dosen Pembimbing I

Dr. M. Toyib Mullay, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Kra. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, Medan.

Email: info@pancabudi.ac.id

Website: pancabudi.ac.id

BERITA ACARA (MINTINGAN SKRIPSI)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Dr. Suci Nita S.H., M.Hum.
 Nama Mahasiswa : Yuni Marlina, S.P.
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Skripsi / NPM : 121110001
 Jenjang Pendidikan : Sarjana I
 Judul Skripsi : ANALISIS TERANG BUKU TERHADAP KEMERDEKAAN EKONOMI DENGAN MENYERAP SUMBER DAYA MANUSIA DAN MELAKUKAKAN INTERAKSI PADA PERAWAN KEMERDEKAAN EKONOMI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16/4/2019	01. Segenah Singkat 02. Visit Tesis 03. Struktur Organisasi	[Signature]	
23/4/2019	Konsep dan definisi	[Signature]	
27/4/2019	Ace Day Mga Hijau	[Signature]	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh:
 Dekan



Dosen Pembimbing II

[Signature]
 Emi Wati, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Sudirman Km 5.5 Telpon 4100500 4101900 4295 Medan

http://www.uppb.ac.id

info@uppb.ac.id

BERITA ACARA Bimbingan PROPOSAL

UNIVERSITAS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Jurusan / Program Studi : Emi Wahyuni SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : Ami Fletiani SS
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Absen : 1225.121018
 Ruang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Analisis Regresi Terhadap Efektivitas
 Kerja Pegawai dengan Aspek Gaya Kelamin Wanita
 Intervening pada Pegawai Kantor Camat Gayamsari

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19/11/2019	<p>kerangka proposal</p> <p>Terdapat : 1. Pendahuluan</p> <p>2. Latar belakang</p> <p>3. Rumusan masalah</p> <p>4. Tujuan penelitian</p> <p>5. Manfaat penelitian</p> <p>6. Metode penelitian</p> <p>7. Kesimpulan</p>		
23/1/2020	<p>Arif Sempura</p>		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh
 Dekan



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

Dosen Pembimbing II



Emi Wahyuni, S.E., M.Si

Acc PBI
Judi W
31/07/2019



2019
2019/2019

**ANALISIS PENGUJIAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEGAWAI KANTOR CAMAT SINGGAL**

SKRIPSI

Kapita untuk memenuhi Persyaratan dan
Mempenuhi salah satu persyaratan pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh:

**YUNI MAYANI YB
1725310198**

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



Ace Erniy

27/4/19

Erni W

**ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUCTIVITAS
KERIA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEGAWAI KANTOR CAMAT SUNGGAL**

SKRIPSI

Ditujukan untuk Memenuhi Persyaratan Gijian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YUNI MAYANI YB
1725310198

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



Ace Ampri
29/1/2018
Em W

**ANALISIS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PICAWAL DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA - Karyawan
KANTOR CAMAT SUNGGAL**

SKRIPSI

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

Oleh :

**YUNI MAYANI YB
1725310198**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Tel. (081) 975 4741 (2015) Fax (081) 975 4742

PROPOSAL PENELITIAN
PROGRAM STUDI S1
PROGRAM STUDI S2
PROGRAM STUDI S3
PROGRAM STUDI S4

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang saya hormati, Kepala Program Studi dan Pembina:

Nama Lengkap

Dr. H. Sidiq, S.Pd

No. 01749/2015

11 Desember 2015

Nama Anak Mahasiswa

1975010100000000000

Program Studi

Sosiologi

Universitas

Universitas Panca Budi

Jumlah Kertas yang telah selesai

100% (100%)

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengajukan judul skripsi:

No.	Judul SKRIPSI	Pemeriksaan
1.	Analisis pengorganisasian dan struktur organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Analisis budaya organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi pada perusahaan manufaktur	<input type="checkbox"/>
3.	Kualitas dan efektivitas pelayanan publik pada perusahaan manufaktur di era digital	<input type="checkbox"/>

Hal yang harus diperhatikan dalam mengajukan judul skripsi:


Dr. H. Sidiq, S.Pd

Dr. H. Sidiq, S.Pd

11 Desember 2015


Kepada Yang Berhormat:
Tanggal: 11/12/2015


Dr. H. Sidiq, S.Pd


Tanggal: 11/12/2015
Diusulkan oleh:
Ka. Prodi Sosiologi


HERAFRIAH SREGAR, SE., M.Si.

Tanggal: 11/12/2015
Dibaca, dan disetujui:
Ka. Prodi Sosiologi


Dr. H. Sidiq, S.Pd

Tanggal: 11/12/2015
Diusulkan oleh:
Dosen Pembimbing I


Eri Kurniasari, SE., M.Pd.

Dr. H. Sidiq, S.Pd

Revisi: 00

Tgl. Eri: 11 Des 2015

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengajukan judul skripsi:

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengajukan judul skripsi:

Draft 13 Januari 2016

SURAT KETERANGAN KERJA

Saya yang beranda tangan di bawah ini

Nama : Herail, S.Sos

Jabatan : Kepala UPT Benda Kecamatan Sunggal

Demikian ini menyatakan bahwa :

Nama : Yudi Meyeni, YG

Jabatan : Staff Benda Kec. Sunggal

Alamat : Jl. Puskasari No. 25 Kar. Makin Sunggal

Benar telah bekerja pada Daerah Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang sebagai Staff di UPT Benda Kecamatan Sunggal dan masih aktif hingga saat ini.

Dengan surat keterangan ini diijudikan pengantar sebagai-benar-benarnya dan dapat digunakan sebagai mata-mesinnya.



ABSTRAK

Analisis penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal dan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Analysis of this research regarding the effect of supervision on work productivity through work discipline on Sunggal District Office employees. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses Multiple Linear Regression Analysis. The population in this study were all Sunggal District Office employees and a sample of 43 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that supervision had a positive and significant effect on work discipline among Sunggal District Office employees. Supervision has a positive and significant effect on work productivity in Sunggal District Office employees. Work discipline has a positive and significant effect on work productivity in Sunggal District Office employees. Supervision and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on work productivity in Sunggal District Office employees. Supervision affects work productivity through work discipline in Sunggal District Office employees.

Keywords : Supervision, Work Discipline and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**Analisis Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal**”. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Yan Basri dan Ibunda Nuraini serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Yan Basri (orang tua), Nurani (orang tua), Desy Putriani (kakak), Subagus Erdiyanto (Pacar), Alm. Rozana (tante), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Ayunda Eka Loviana, Gloria Estevan Sebayang, Hendra W, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Zia, Zuhra, Ria Dani Siregar, Jia Khairunisa, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Maret 2019

Penulis

Yuni Mayani YB

1725310198

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Pengawasan Kerja	10
a. Pengertian Pengawasan Kerja	10
b. Macam-macam pengawasan Kerja	11
c. Syarat-syarat Pengawasan Kerja	12
d. Teknik Pengawasan Kerja.....	12
e. Indikator Pengawasan kerja	13
2. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Arti penting disiplin kerja	17
c. Indikator Disiplin Kerja	19
3. Produktivitas Kerja	19
a. Pengertian Produktivitas Kerja	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	21
c. Indikator Produktivitas.....	22
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	37
	1. Deskripsi Objek Penelitian	37
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Kantor Camat Sunggal	39
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	64
	7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	69
	8. Analisis Jalur.....	72
	9. Uji Mediasi.....	74
	B. Pembahasan.....	74
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	74
	2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja .	74
	3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	75
	4. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	76
	5. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening .	76
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	78
	B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pengawasan Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	45
Tabel 4.6 Pernyataan X.2	45
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	46
Tabel 4.8 Pernyataan X.4	47
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	47
Tabel 4.10 Pernyataan X.6	48
Tabel 4.11 Pernyataan X.7	48
Tabel 4.12 Pernyataan X.8	49
Tabel 4.13 Pernyataan X.9	50
Tabel 4.14 Pernyataan Z.1	50
Tabel 4.15 Pernyataan Z.2	51
Tabel 4.16 Pernyataan Z.3	51
Tabel 4.17 Pernyataan Z.4	52
Tabel 4.18 Pernyataan Z.5	53
Tabel 4.19 Pernyataan Z.6	53
Tabel 4.20 Pernyataan Z.7	54
Tabel 4.21 Pernyataan Z.8	54
Tabel 4.22 Pernyataan Z.9	55
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1	56

Tabel 4.24	Pernyataan Y.2	56
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3	57
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4	57
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5	58
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	59
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	59
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	60
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	60
Tabel 4.32	Uji Validitas X (Pengawasan).....	61
Tabel 4.33	Uji Validitas Z (Disiplin Kerja)	62
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	62
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X (Pengawasan).....	63
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Z (Disiplin Kerja)	64
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	64
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	66
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.40	Uji Simultan	69
Tabel 4.41	Uji Parsial Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.42	Uji Parsial Produktivitas Kerja	70
Tabel 4.43	Uji Determinasi	72
Tabel 4.44	Analisis Jalur Persamaan I	72
Tabel 4.45	Analisis Jalur Persamaan II.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Sunggal	39
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	65
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.5 Analisis Jalur	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintah maupun instansi swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dari instansi yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang memiliki sikap yang produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Karena fakta nya dalam kehidupan nyata banyak orang dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta ataupun juga dalam suatu organisasi tidak produktif dalam mengerjakan tugas sehingga memberikan pelayanan yang buruk kepada masyarakat.

Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan maka perlu dilakukan pengawasan. Pengawasan adalah suatu tindakan yang berfungsi untuk memonitor atau menyoroti dan membandingkan apakah pegawai tersebut bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu bentuk tindakan yang baik yang dapat diterapkan dalam sektor pemerintahan ataupun sektor swasta, dan dengan adanya pengawasan suatu pekerjaan dapat

terlaksana dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal, terutama pada Kantor Camat Sunggal.

Pengawasan dapat dilakukan oleh pihak internal ataupun eksternal dari organisasi ataupun instansi tersebut. Dari pihak internal misalnya, Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya.

Menurut Ibrahim (2016:161), “Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja. Pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini produktivitas kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengawasan pada pegawai Kantor Camat Sunggal pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pengawasan Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.	16	37,21%	27	62,79%	43	100%
2	Pimpinan selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan.	17	39,54%	26	60,46%	43	100%
3	Apabila pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan anda akan menegur untuk diperbaiki.	15	34,89%	28	65,11%	43	100%

Sumber: Kantor Camat Sunggal (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengawasan pada pegawai Kantor Camat Sunggal yaitu pengawasan dilakukan kurang untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, pimpinan kurang memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan dan apabila pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan anda akan menegur untuk diperbaiki.

Menurut Mangkunegara (2013:85), “dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja”.

Menurut Mangkunegara (2013:87), “Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada Kantor Camat Sunggal pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai selalu semangat untuk hadir dalam bekerja	14	32,56%	29	67,44%	43	100%
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.	15	34,89%	28	65,11%	43	100%
3	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.	17	39,54%	26	60,46%	43	100%

Sumber: Kantor Camat Sunggal (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal yaitu pegawai kurang semangat untuk hadir dalam bekerja, pegawai kurang menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan dan pegawai kurang mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan. Masalah lain yaitu karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai tanggung jawab, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, pegawai kurang mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik dan pegawai kurang bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan dilakukan kurang untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, pimpinan kurang memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan dan apabila pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan anda akan menegur untuk diperbaiki.
- b. Pegawai kurang semangat untuk hadir dalam bekerja, pegawai kurang menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan dan pegawai kurang mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai tanggung jawab.
- d. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
- e. Pegawai kurang mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
- f. Pegawai kurang bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yakni:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- b. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- d. Apakah pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- e. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- b. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- d. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
- e. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan manfaat yakni sebagai berikut:

- a. Bagi Kantor Camat Sunggal

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Camat Sunggal mengenai analisis pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan analisis pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

- c. Bagi Pihak lain

Menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan analisis

pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Legawati (2014), yang berjudul: “pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (kasus karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengawasan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu pengawasan, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 48 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 pegawai/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri, sedangkan penelitian ini dilakukan di pegawai Kantor Camat Sunggal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:155), “pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2015:30) pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Menurut Siagian (2014:125), “Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sementara itu menurut Syafri (2013:283) “pengawasan kerja adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi”. Menurut Manullang (2014:174)

Pengawasan kerja adalah “suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengkoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengawasan kerja juga sangat erat hubungannya dengan perencanaan, karena rencana tanpa pengawasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dan tanpa ada alat untuk mencegahnya.

b. Macam-macam pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:159), “pengawasan kerja dapat dibedakan dalam beberapa macam yaitu :

- 1) Dilihat dari segi bidang kerja atau objek yang diawasi.
- 2) Pengawasan-pengawasan di bidang penjualan, produksi, pembiayaan, perbekalan, anggaran belanja, pemasaran dan sebagainya.
- 3) Dilihat dari segi subjek atau petugas pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan intern, ekstern, formal, informal, dan sebagainya.
- 4) Dilihat dari segi waktu pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan preventif, represif dan sebagainya.

- 5) Dilihat dari segi-segi lainnya yaitu pengawasan-pengawasan umum, khusus, langsung, tidak langsung, mendadak, teratur dan sebagainya”.

c. Syarat-syarat Pengawasan Kerja

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang baik. Menurut Ibrahim (2015:159), “sistem pengawasan kerja yang baik memerlukan beberapa syarat yaitu:

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (*checking, reporting, corrective action*).
- 3) Harus bersifat *fleksibel*.
- 4) Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi di dalam pengawasan yang akan dilaksanakan.
- 5) Harus ekonomis antara hubungan dengan biaya.
- 6) Harus diperhatikan pula prasyarat sebelum pengawasan itu dimulai yaitu harus ada rencana yang jelas, dan pola/tata organisasi yang jelas. Misalnya seperti jelas adanya tugas-tugas dan kewenangan-kewenangan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan”.

d. Teknik Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:163) teknik pengawasan kerja adalah “cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Adapun teknik pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a) Observasi ditempat (*on the spot observation*).
 - b) Laporan ditempat (*on the spot report*) yang berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk:
 - a) Laporan tertulis, dan
 - b) Laporan lisan.
- 3) Peninjauan pribadi yaitu manajer/atasan harus mengawasi dengan cara meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankan”.

e. Indikator Pengawasan kerja

Pada indikator pengawasan kerja terdapat proses pengawasan kerja dalam suatu organisasi. Proses pengawasan kerja adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Ibrahim (2015:160), “proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yaitu :

- 1) Penetapan Standar Pelaksanaan/Perencanaan

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

2) Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan.

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai sebagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki”.

Menurut Handoko (2015:115), “terdapat beberapa langkah-langkah pokok dalam menentukan proses pengawasan yaitu :

- 1) Penentuan ukuran atau pedoman baku (standar).
- 2) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.
- 3) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.
- 4) Perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi atau mengambil tindakan koreksi, sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan”.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2013:56), Disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2014:33), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Menurut Mangkunegara (2013:78), disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Panggabean (2014:45), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Panggabean (2014:47), “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen

apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan”.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013: 356), “Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu

keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum”.

b. Arti penting disiplin kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut Sutrisno (2014:92), “Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki”.

Menurut Mangkunegara (2013:60), “Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelidiki hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut”.

Menurut Mangkunegara (2013:62), “tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya di tempat kerja, dimana

perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat”.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:84), “indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesame”.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013 : 99), “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas

adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya”.

Menurut Sutrisno (2013 : 102), “Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif”. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2013:45), “produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin”, sedangkan menurut Manulang (2014:98), “perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 13), “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

3) Pengawasan

Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

4) Disiplin Kerja

Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013 : 104), “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Legawati (2014)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri).	Pengawasan (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Usman (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang.	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3	Ideranesti (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu.	Pengawasan (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Kuncorowati (2018)	<i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)</i>	Komunikasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Priyono (2015)	<i>The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Sarwani (2016)	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Disiplin Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian

apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja, sehingga disiplin kerja akan meningkat.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini produktivitas kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

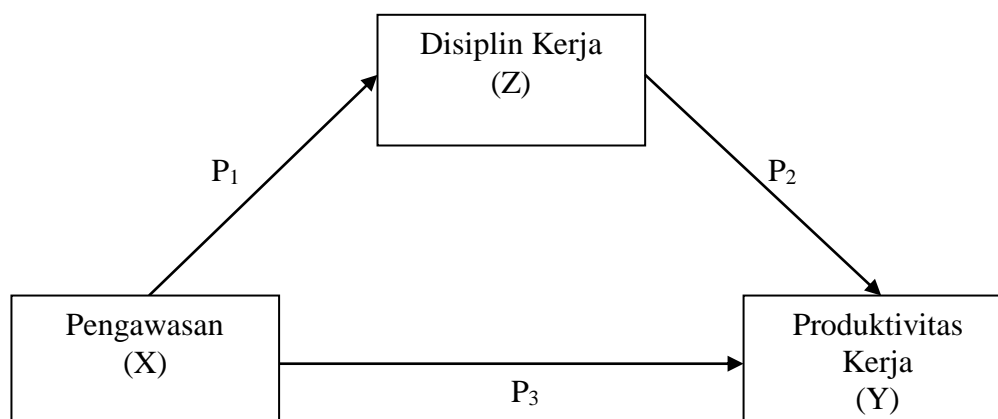
Menurut Ibrahim (2016:161), "Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja. Pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini produktivitas kerja

sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

5. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penulis 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:30), “hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya”. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
2. Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
4. Diduga pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.
5. Diduga pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sunggal, Jalan Perintis Kemerdekaan, Sei Semayang, Sunggal, Medan Krio, Deli Serdang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2019			April 2019			Juni 2019			Juli 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: variabel pengawasan (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Pengawasan (X)	Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. (Ibrahim, 2015:155)	1. Penetapan Standar Pelaksanaan/Perencanaan. 2. Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan. 3. Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan. (Ibrahim, 2015:160)	Skala likert
Disiplin Kerja (Z)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Mangkunegara, 2015:78)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma (Mangkunegara, 2015:84)	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2013:102)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu dari hasil. (Sutrisno, 2013:104)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 67), “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dan biasanya berupa orang, objek, kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal sebanyak 43 pegawai”.

2. Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015:68)”. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai/responden

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi dengan atasan, karyawan serta dari hasil kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket / *quisioner* yaitu kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada pegawai Kantor Camat Sunggal.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan :
“untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:70), “untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)”. BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2014 : 114), Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan”. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak”. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai.

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

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya.

Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang

diformulasikan oleh peneliti pada penge-tahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada”.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Pengawasan (*Exogenous Variabel*)

Z = Disiplin Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Produktivitas Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara pengawasan terhadap produktivitas kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor Camat Sunggal

Kecamatan Medan Sunggal adalah salah satu dari 21 kecamatan di kota Medan, Sumatra Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Sunggal berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang di sebelah barat, Medan Baru di timur, Medan Selayang di selatan, dan Medan Helvetia di utara. Pada tahun 2001, kecamatan ini mempunyai penduduk sebesar 103.803 jiwa. Luasnya adalah 15,44 km² dan kepadatan penduduknya adalah 6.722,99 jiwa/km². Di kecamatan ini, tepatnya di Jl. Medan Sunggal terdapat sebuah lembaga pendidikan yang cukup terkenal bernama Yayasan Budi Bersubsidi Sunggal. Lembaga pendidikan ini telah menghasilkan cukup banyak lulusan yang telah berhasil di dunia pendidikan, pemerintahan maupun dunia usaha.

Selain itu tepat di sebelah gedung Yayasan Budi Bersubsidi Sunggal terdapat sebuah bangunan megah, namun sayangnya diterlantarkan. Bangunan tersebut dulunya merupakan sebuah studio film milik PPFN. Namun seiring merosotnya perfilman nasional, nasib studio film yang megah tersebut turut menjadi suram. Kini hanya ilalang dan rumput liar menghiasi bangunan bersejarah tersebut. Menyusuri jalan Medan Sunggal kearah Asam Kumbang, tepatnya di Jl. PDAM Tirtanadi maka kita akan menemukan tempat rekreasi yang berada di samping bangunan pengolahan air minum PDAM Tirtanadi Sunggal. Tempat

rekreasi tersebut dikenal dengan nama Bendungan. Pada hari libur dan hari-hari besar lainnya, bendungan ramai dikunjungi oleh orang-orang yang berekreasi.

Masih disebelah PDAM Tirtanadi terdapat sebuah masjid bersejarah bernama Mesjid Baddiuzzaman. Kabarnya umur masjid ini lebih tua dari Mesjid Raya Al Maksun Medan, yang berada dekat dengan Istana Maimun. Di pekarangan belakang masjid ini terdapat kompleks pemakaman para tetua/bangsawan Melayu Sunggal. Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Medan, yang berada di Jl. Pembangunan No. 14 Medan, juga berada di kawasan ini. Para alumni sekolah ini banyak yang menjadi orang penting baik di pemerintahan maupun militer dan kepolisian. Berjalan melewati ujung Jl. PDAM Tirtanadi kearah Simpang Melati, Medan Tuntungan, kita akan menjumpai sebuah Peternakan Buaya. Pusat penangkaran buaya ini memiliki ribuan ekor buaya. Tempat ini juga menjadi tujuan wisata bagi para turis asing maupun domestik. Para pengunjung akan ditarik sejumlah biaya tiket masuk yang cukup murah. Kemudian mereka akan disuguhi berbagai atraksi menarik. Misalnya atraksi seekor monyet yang masuk ke mulut seekor buaya. Namun yang paling menarik adalah pada saat pemberian makan buaya. Para buaya akan saling berebutan dan berlompatan keatas saat ayam-ayam makanan mereka dilemparkan oleh para penjaga.

b. Visi dan Misi Kecamatan Medan Sunggal

1) Visi

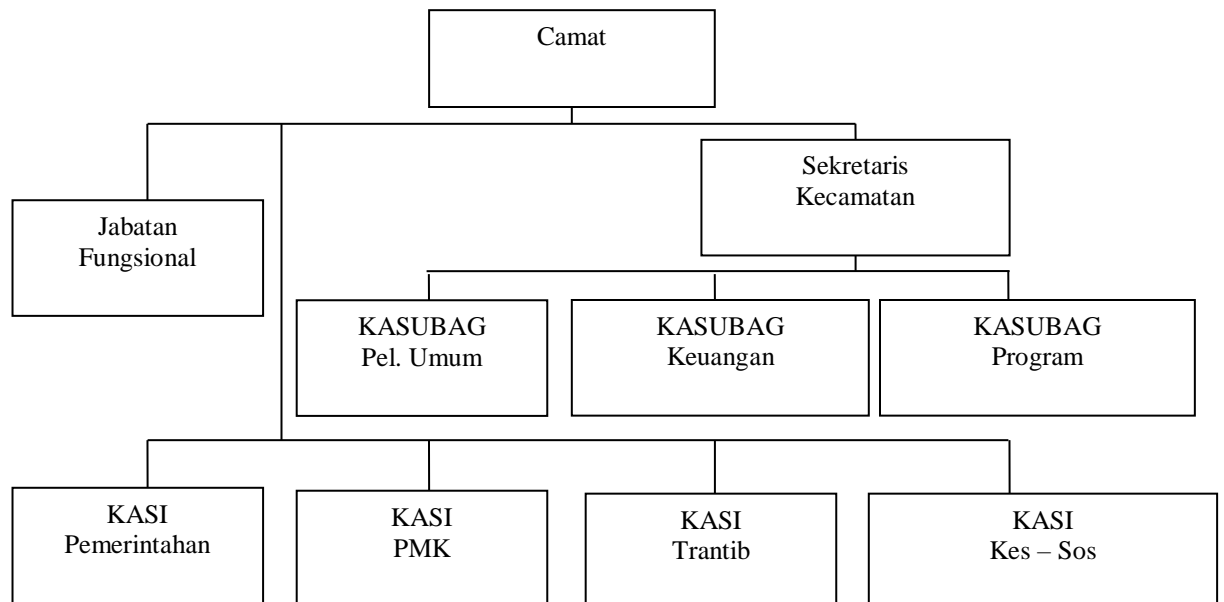
Terwujudnya Pelayanan yang transparan, partisipatif dan berwawasan lingkungan bagi masyarakat Kecamatan Medan Sunggal.

2) Misi

- a) Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- b) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
- a) Mewujudkan penataan lingkungan kecamatan yang bersih dan nyaman.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Kantor Camat Sunggal

Struktur organisasi pada Kecamatan Medan Sunggal adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kecamatan Medan Sunggal

Sumber : Kecamatan Medan Sunggal 2019

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Kecamatan Medan Sunggal, yaitu:

a. Camat

Camat adalah Kepala Pemerintah Kecamatan yang berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota nantinya. Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pembinaan kehidupan

kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan. Dalam menyelenggarakan tugas, Camat mempunyai fungsi:

- 1) Pelaksanaan Pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintah dari Kabupaten.
- 2) Pelayanan Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan.

Untuk melaksanakan fungsi, Camat mempunyai kewenangan:

- 1) Penyelenggaraan tugas- tugas pemerintahan umum, dan pembinaan Politik Dalam Negeri.
- 2) Pembinaan Pemerintahan Desa/Kelurahan.
- 3) Penyelenggaraan dan Pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Wilayah
- 4) Pembinaan Pembangunan yang meliputi Pembinaan Perekonomian, Produksi dan Distribusi serta Pembinaan Sosial.

b. Tugas dan Fungsi Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas penyelenggaraan kegiatan Administrasi Umum, Perlengkapan dan Rumah Tangga, Perencanaan, Administrasi Keuangan dan Kepegawaian. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

- 1) Melakukan urusan surat menyurat, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga.
- 2) Melakukan Perencanaan kegiatan Dinas.
- 3) Melakukan urusan Keuangan.
- 4) Melakukan urusan Pembinaan Kepegawaian.
- 5) Melakukan evaluasi, analisa, dan penyusunan laporan kegiatan Dinas.

c. Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melakukan urusan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa/Kelurahan, Administrasi Kependudukan, dan Pembinaan Politik dalam Negeri. Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada Camat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan Program dan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa/Kelurahan.
- 2) Penyusunan Program dan Pembinaan Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil.
- 3) Penyusunan Program dan Pembinaan Kegiatan Sosial Politik, Ideologi Negara dan Kesatuan Bangsa.
- 4) Melaksanakan tugas lain di bidang Pemerintahan yang diberikan oleh Camat.

d. Tugas dan Fungsi Seksi Ketentraman dan Ketertiban

- 1) Penyusunan Program dan Penyelenggaraan Pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Umum, termasuk pembinaan tertib perizinan.
- 2) Penyusunan Program dan Penyelenggaraan Pembinaan Polisi Pamong Praja.
- 3) Melaksanakan tugas lain di bidang Ketentraman dan Ketertiban yang diberikan oleh Camat.

e. Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Perekonomian

Seksi Pembangunan dan Perekonomian mempunyai tugas melakukan pembinaan di bidang pembangunan, perekonomian dan lingkungan hidup. Seksi Pembangunan dan Perekonomian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada Camat. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Seksi Pembangunan dan Perekonomian mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan Penyusunan Rencana dan pembinaan administrasi pembangunan, termasuk pembangunan desa/ kelurahan.
- 2) Penyusunan program dan pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sarana dan prasarana perekonomian.
- 3) Penyusunan Program dan Pembinaan Lingkungan Hidup.
- 4) Melaksanakan tugas lain di bidang pembangunan dan perekonomian yang diberikan oleh Camat.

f. Tugas dan Fungsi Seksi Kesejahteraan Sosial

- 1) Penyusunan Program dan Pembinaan bantuan serta Pelayanan Sosial, pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olahraga.
- 2) Penyusunan Program dan Pembinaan Kehidupan Keagamaan, pendidikan, kebudayaan, dan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Melaksanakan tugas lain di bidang Kesejahteraan Sosial yang diberikan oleh Camat.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional

terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional, yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan kemampuan. Setiap kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Camat.

3. 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
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Sunggal yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Sunggal yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.0	7.0	7.0
S1	25	58.1	58.1	65.1
S2	2	4.7	4.7	69.8
SMU	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Sunggal yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Sunggal yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Pengawasan)

Tabel 4.5
Kantor Camat Sunggal menetapkan standar kerja masing-masing kepada bapak/ibu.
Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal menetapkan standar kerja masing-masing kepada bapak/ibu.

Tabel 4.6
Kantor Camat Sunggal membuat aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.
Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal membuat aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.7
Kantor Camat Sunggal menentukan tugas pegawai berdasarkan *job description*.
Pernyataan X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (23.5%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal menentukan tugas pegawai berdasarkan *job description*.

Tabel 4.8
Kantor Camat Sunggal selalu memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.
Pernyataan X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
	Setuju	14	32.6	32.6	90.7
	Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.

Tabel 4.9
Kantor Camat Sunggal melakukan pengawasan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan organisasi.
Pernyataan X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
	Setuju	6	14.0	14.0	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Kantor Camat Sunggal melakukan pengawasan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.10
Kantor Camat Sunggal membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.
Pernyataan X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.11
Kantor Camat Sunggal selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan.
Pernyataan X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan.

Tabel 4.12
Kantor Camat Sunggal memberikan teguran kepada pegawai apabila
melakukan kesalahan untuk perbaikan di hari ke depan.
Pernyataan X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal memberikan teguran kepada pegawai apabila melakukan kesalahan untuk perbaikan di hari ke depan.

Tabel 4.13
Kantor Camat Sunggal memberikan umpan balik kepada pegawai atas hasil
penilaian kerja.
Pernyataan X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal memberikan umpan balik kepada pegawai atas hasil penilaian kerja.

b. Variabel Z (Disiplin Kerja)

Tabel 4.14
Saya harus hadir setiap hari kerja.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu

sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju saya harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.15
Saya harus masuk kerja tepat waktu.
Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa saya harus masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.16
Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.
Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Tabel 4.17
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.18
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
	Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
	Setuju	8	18.6	18.6	44.2
	Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.19
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.
Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7

orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.20
Saya harus selalu mematuhi perintah Pimpinan.
Pernyataan Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
Setuju	14	32.6	32.6	58.1
Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya harus selalu mematuhi perintah Pimpinan.

Tabel 4.21
Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu

sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.22
Saya dipermudah dan dibantu oleh Kantor Camat Sunggal dalam mengerjakan pekerjaan.
Pernyataan Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
	Setuju	4	9.3	9.3	41.9
	Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dipermudah dan dibantu oleh Kantor Camat Sunggal dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.23
Kantor Camat Sunggal memperhatikan standar kualitas pegawai yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	13	30.2	30.2	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal memperhatikan standar kualitas pegawai yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.24
Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan Kantor Camat Sunggal.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal selalu

memperhatikan pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan Kantor Camat Sunggal.

Tabel 4.30
Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.31
Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X) Pengawasan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 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. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (Z) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan Z.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan Z.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan Z.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan Z.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan Z.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan Z.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan Z.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan Z.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 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. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 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. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. 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 4.35
Uji Reliabilitas (X) Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,820 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (Z) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

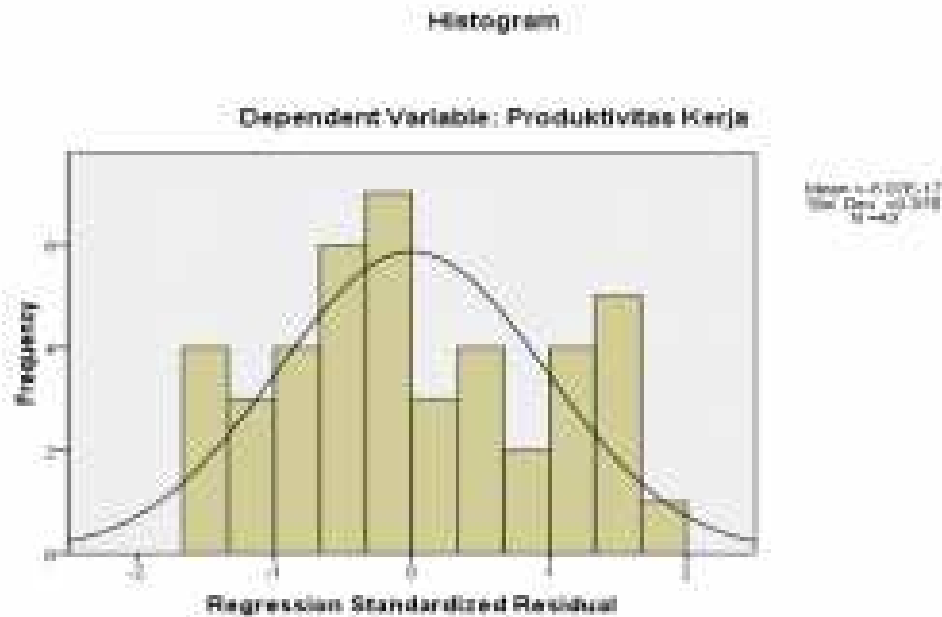
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

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 ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, 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.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,929 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

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 terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
Pengawasan	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
Disiplin Kerja	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

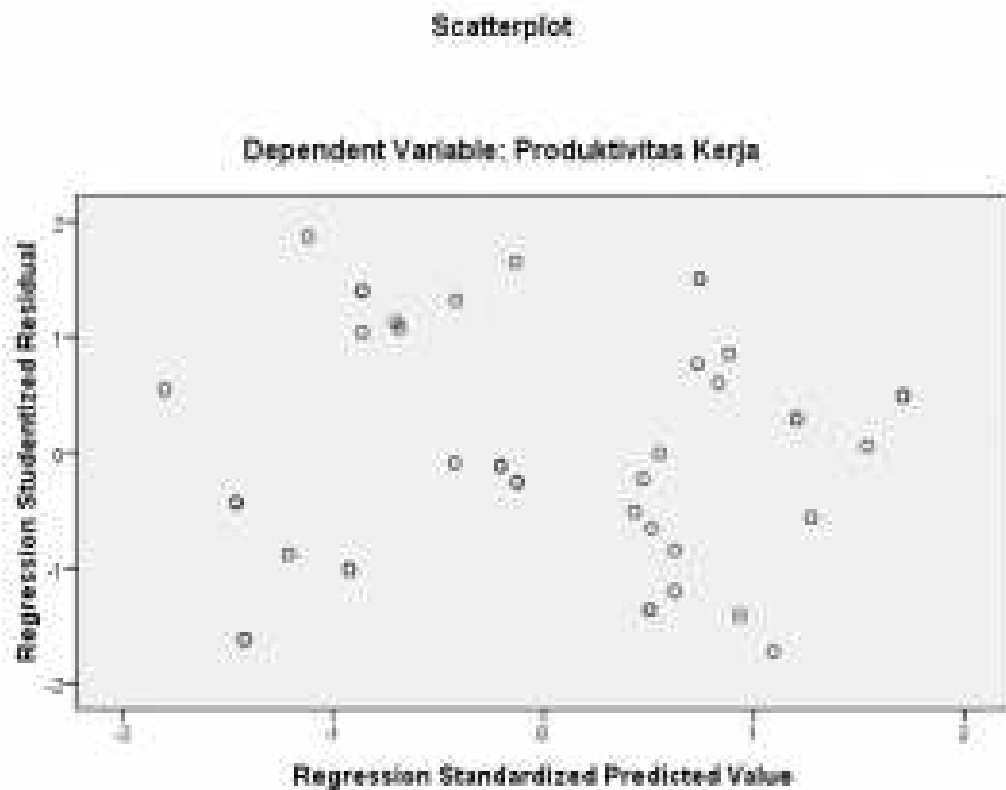
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan 1,687 < 10 dan disiplin kerja 1,687 < 10, serta nilai *Tolerance* pengawasan 0,593 > 0,10 dan disiplin kerja 0,593 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.40
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.41
Uji Parsial Pengawasan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.146	5.073		1.606	.116		
	Pengawasan	.907	.171	.638	5.308	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,308 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,308 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.42
Uji Parsial Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541		1.084	.285		
	Pengawasan	.390	.108	.368	3.617	.001	.593	1.687
	Disiplin Kerja	.438	.076	.587	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,617 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.43 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel tabel 4.43 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain, seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, upah dan lain-lain.

8. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan.

Tabel 4.44
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.146	5.073		1.606	.116		
	Pengawasan	.907	.171	.638	5.308	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, nilai *standardized beta* untuk pengawasan sebesar 0,638 dan signifikan pada 0,000 yang berarti pengawasan signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,638 merupakan nilai *path* atau jalur P_1 .

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,638 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.45
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

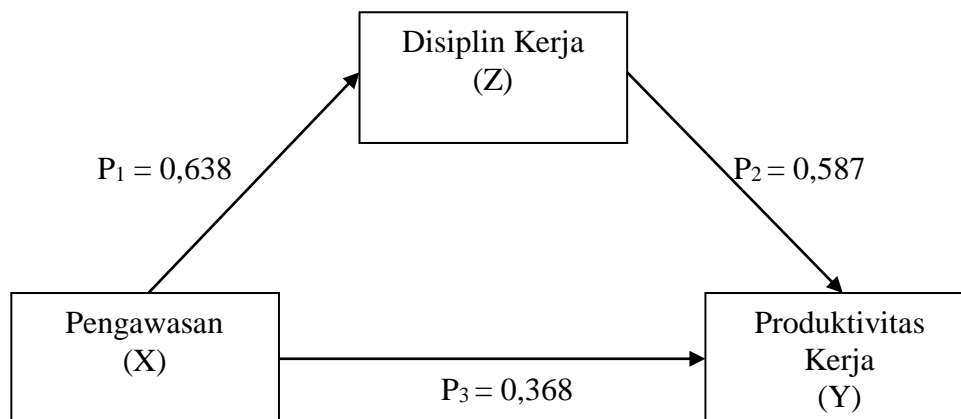
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541		1.084	.285		
	Pengawasan	.390	.108	.368	3.617	.001	.593	1.687
	Disiplin Kerja	.438	.076	.587	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, nilai *standardized beta* untuk pengawasan sebesar 0,368 dan signifikan pada 0,000 yang berarti pengawasan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,368 merupakan nilai *path* atau jalur P_3 . Nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,587 dan signifikan pada 0,000 yang berarti disiplin kerja signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,587 merupakan nilai *path* atau jalur P_2 .

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,368 X + 0,587 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.5 Analisis Jalur

9. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,368, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,638 \times 0,587 = 0,374$ atau total pengaruh pengawasan ke produktivitas kerja = $0,368 + (0,638 \times 0,587) = 0,742$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,308 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Usman (2016), dimana pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja, sehingga disiplin kerja akan meningkat.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Legawati (2014), dimana pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini produktivitas kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Usman (2016), dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima. Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja. Pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini produktivitas kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,368, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,638 \times 0,587 = 0,374$ atau total pengaruh pengawasan ke produktivitas kerja $= 0,368 + (0,638 \times 0,587) = 0,742$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja dan mampu

memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal, dimana $t_{hitung} 5,308 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal, dimana $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal, dimana $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal, dimana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melalui disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Sunggal, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,368, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,638 \times 0,587 = 0,374$ atau total pengaruh pengawasan ke

produktivitas kerja = $0,368 + (0,638 \times 0,587) = 0,742$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Sunggal untuk meningkatkan pengawasan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai, dan selanjutnya disarankan juga agar memberikan teguran kepada pegawai apabila melakukan kesalahan.
2. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Sunggal untuk mempertahankan pegawai yang mampu menyikapi peraturan kerja yang mempermudah dan membantu dalam melakukan pekerjaan, dan selanjutnya disarankan juga agar memperhatikan pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu, dengan solusi yang dilakukan organisasi yaitu memberikan hukuman bagi pegawai yang sering telambat hadir.
3. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Sunggal untuk mempertahankan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, dan selanjutnya disarankan juga agar memperhatikan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan agar tidak terburu-buru dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu dengan memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

4. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Sunggal melakukan pengawasan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan organisasi dengan memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.
5. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Sunggal harus memperhatikan peraturan yang ditetapkan organisasi agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Handoko T. Hani, 2015, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Ibrahim. 2015. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Syafri, Sofyan. 2013. *Sistem Pengawasan Manajemen cetakan pertama*. Jakarta : Pustaka Quantum.

Jurnal:

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.

- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect Of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (Dau), And Special Allocation Funds (Dak) To The Government Capital Expenditures Of Banda Aceh City". Prosiding International Conference On Economics, Education Business And Accounting (Iceeba) 2016 Universitas Negeri Semarang, Pp. 513-526.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Ideranesti. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Kuncorowati, Heru. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia).
- Legawati, Kartika. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri).
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7dr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Priyono. (2015). *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets*.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.
- Sarwani. (2016). *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees*.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.

Usman, Ismail. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Analisis Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Camat Sunggal”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan tererima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X
(Pengawasan)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Penetapan Standar Pelaksanaan/Perencanaan						
1	Kantor Camat Sunggal menetapkan standar kerja masing-masing kepada bapak/ibu.					
2	Kantor Camat Sunggal membuat aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Kantor Camat Sunggal menentukan tugas pegawai berdasarkan <i>job description</i> .					
Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan						
4	Kantor Camat Sunggal selalu memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.					
5	Kantor Camat Sunggal melakukan pengawasan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan organisasi.					
6	Kantor Camat Sunggal membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.					
Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan						
7	Kantor Camat Sunggal selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada pegawai jika terjadi kesalahan.					
8	Kantor Camat Sunggal memberikan teguran kepada pegawai apabila melakukan kesalahan untuk perbaikan di hari ke depan.					
9	Kantor Camat Sunggal memberikan umpan balik kepada pegawai atas hasil penilaian kerja.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Z
(Disiplin Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kehadiran						
1	Saya harus hadir setiap hari kerja.					
2	Saya harus masuk kerja tepat waktu.					
3	Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.					
Tanggung Jawab						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.					
Norma						
7	Saya harus selalu mematuhi perintah Pimpinan.					
8	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
9	Saya dipermudah dan dibantu oleh Kantor Camat Sunggal dalam mengerjakan pekerjaan.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Produktivitas Kerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja :						
1	Kantor Camat Sunggal memperhatikan standar kualitas pegawai yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.					
2	Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.					
3	Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.					
Kuantitas Kerja :						
4	Kantor Camat Sunggal memperhatikan pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.					
5	Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					
6	Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.					
Ketepatan Waktu dari Hasil :						
7	Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan Kantor Camat Sunggal.					

8	Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.					
9	Kantor Camat Sunggal selalu memperhatikan pegawai agar pegawai merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.					

TABULASI DATA

No	Jenis	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	(X)									Total	(Z)									Total	(Y)									Total
	Kelamin		Terakhir		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	3	4	4	2	2	2	4	3	27	3	4	4	2	4	1	3	3	3	27	4	4	3	2	5	2	2	4	3	29
2	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	4	3	3	4	2	2	3	3	4	28	3	3	3	5	5	3	4	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	4	3	4	3	2	2	4	4	3	29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	4	3	2	2	3	3	3	2	26	2	4	1	4	3	2	4	3	2	25	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
5	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	2	4	4	3	4	2	4	3	29	5	3	5	5	5	4	4	5	5	41	5	4	5	2	4	2	2	4	4	32
6	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	4	4	5	4	5	4	3	5	4	38	5	4	5	5	5	4	3	5	5	41	3	5	4	4	4	3	3	4	4	34
7	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	5	4	4	3	5	4	5	4	4	38	5	5	5	2	3	4	5	5	5	39	3	4	3	4	4	3	3	4	2	30
8	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	4	3	4	4	4	3	3	5	34	4	5	4	5	4	2	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
9	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	2	4	2	4	3	3	4	3	28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
10	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	4	4	2	2	2	3	2	2	3	24	4	3	2	2	3	2	2	3	2	23	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
11	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	3	3	4	4	2	2	2	4	3	27	3	4	4	2	4	1	3	3	3	27	4	4	3	2	4	2	2	4	3	28
12	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D3	1 - 5 Tahun	2	4	4	2	2	3	3	4	3	27	3	2	4	5	4	5	3	3	3	32	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31
13	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	4	2	2	3	4	4	3	2	2	26	2	5	3	2	1	1	4	2	4	24	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21
14	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	3	4	4	4	4	2	3	4	4	32	4	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	4	5	4	3	3	4	5	36
15	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	3	4	3	2	2	4	4	3	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
16	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	5	4	3	3	3	3	3	3	2	29	4	5	4	2	1	1	2	3	5	27	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
17	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	3	2	4	3	3	4	2	4	3	28	4	5	5	5	5	4	5	5	3	41	5	4	4	2	4	2	2	4	4	31
18	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	3	4	4	3	5	4	5	4	4	36	5	5	5	2	3	4	5	5	5	39	3	4	3	4	4	3	3	4	2	30
19	Perempuan	41 - 50 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	4	4	3	4	4	4	3	3	5	34	4	5	4	5	4	2	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
20	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	2	4	2	4	3	3	4	3	28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
21	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	4	4	2	2	2	3	2	2	3	24	4	3	2	2	3	2	2	3	2	23	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
22	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	3	4	4	2	2	2	4	3	27	3	4	4	2	4	1	3	3	3	27	4	4	3	2	5	2	2	4	3	29
23	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
24	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	1	5	2	5	2	4	2	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D3	1 - 5 Tahun	2	4	3	2	2	2	3	3	4	25	5	4	4	5	5	3	4	2	5	37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
27	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24	4	1	4	2	4	2	5	2	5	29	2	3	3	2	3	2	2	3	2	22
28	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMU	1 - 5 Tahun	5	4	4	5	2	3	3	4	3	33	5	3	4	5	5	1	5	4	5	37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
29	Perempuan	41 - 50 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	5	4	4	4	5	2	4	4	5	37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
30	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	2	3	3	4	3	31	3	5	4	5	5	5	5	3	5	40	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
31	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun	4	2	2	3	2	3	2	2	2	22	2	1	3	2	2	2	2	2	5	21	2	2	2	2	2	4	3	2	3	22

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
	Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
	31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
	41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.0	7.0	7.0
	S1	25	58.1	58.1	65.1
	S2	2	4.7	4.7	69.8
	SMU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
	6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

1. Variabel X₁ (Pengawasan)

Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
	Setuju	6	14.0	14.0	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
	Setuju	14	32.6	32.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
	Setuju	7	16.3	16.3	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X.9	26.0698	23.543	.492	.805

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

2. Variabel Z (Disiplin Kerja)**Pernyataan Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
	Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
	Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
	Setuju	11	25.6	25.6	60.5
	Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
	Setuju	19	44.2	44.2	65.1
	Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
	Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
	Setuju	6	14.0	14.0	51.2
	Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
	Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
	Setuju	8	18.6	18.6	44.2
	Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
	Setuju	8	18.6	18.6	62.8
	Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
	Setuju	4	9.3	9.3	41.9
	Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan Z.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan Z.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan Z.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan Z.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan Z.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan Z.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan Z.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan Z.9	30.5581	46.110	.564	.850

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

3. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	13	30.2	30.2	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
	Setuju	18	41.9	41.9	97.7
	Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
	Setuju	14	32.6	32.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
	Setuju	17	39.5	39.5	86.0
	Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
	Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

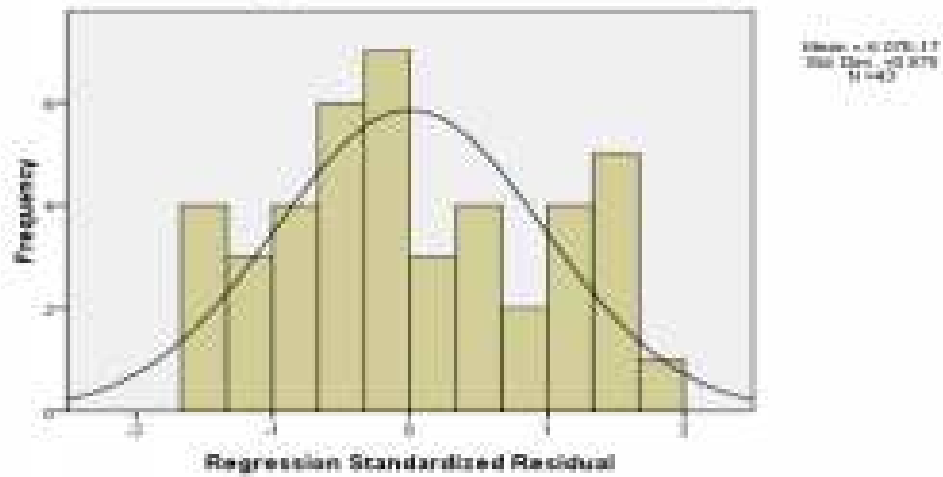
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

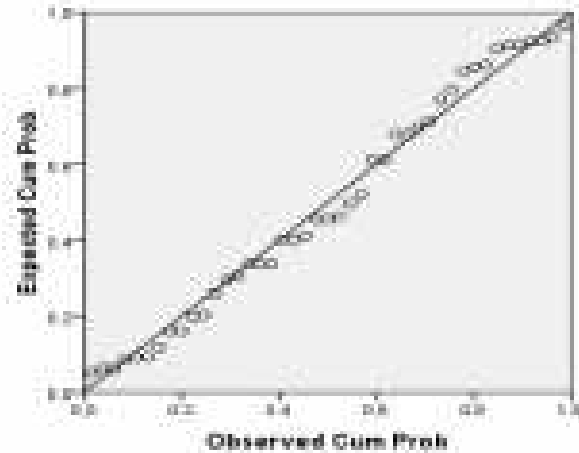
Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

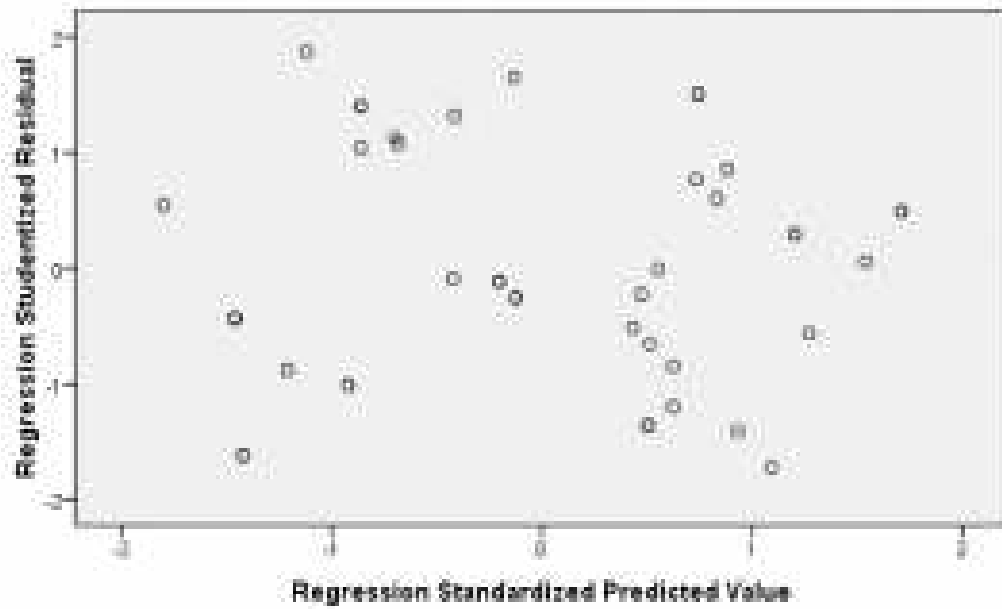


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.146	5.073		1.606	.116		
	Pengawasan	.907	.171	.638	5.308	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Pengawasan	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Disiplin Kerja	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung