



**ANALISIS PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA
PUTRA MANGGALA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

LIZA ZAILINA AZHAR

1515310058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LIZA ZAILINA AZHAR
NPM : 1515310058
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. RAJA PUTRA MANGGALA MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

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



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LIZA ZAILINA AZHAR
NPM : 1515310058
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
RAJA PUTRA MANGGALA MEDAN

MEDAN, JULI 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si) (NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

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

ANGGOTA - I

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(DR.KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Si)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan
fasosa@pancabudo.ac.id http://www.pancabudo.ac.id

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Selasa... Tanggal, 23... Bulan, Juli..... Tahun, 2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen..... Semester Tahun Akademik 2015..... bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Liza Zailina Azhar
2. Npm : 1515310058
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 12 Juli 2019
5. Judul Skripsi Lama : Analisis Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dimana Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raja Putra Manggala Medan
6. Judul Skripsi Baru : Analisis Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Raja Putra Manggala Medan

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafina Gregar, SE, M.Si	[Signature]
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nasrudin Setiawan, SE, M.M	[Signature]
3	Anggota II/ Pembimbing II	Emi Makhyuni, SE, M.Si	[Signature]
4	Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, SE, M.Si	[Signature]
5	Anggota IV/ Penguji II		[Signature]

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 05 Juli 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LIZA ZAILINA AZHAR
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 13 OKTOBER 1997
 Nama Orang Tua : AZHAR BAHAMAN
 N. P. M : 1515310058
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082370240524
 Alamat : KELAMBIR V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja dimana Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

UK

2.150.000

4.250.000

Ukuran Toga :

M

20/WR
06/07/19

Diketahui/Disetujui oleh :

Dr. Surya Ningsih, M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

LIZA ZAILINA AZHAR
 1515310058

Catatan :

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

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 06/07/2019
 Ka. BAA

TEGUH WAHYONO, SE., MM.

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 132 / Perp / Pap / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

05 JUL 20

Perpustakaan



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

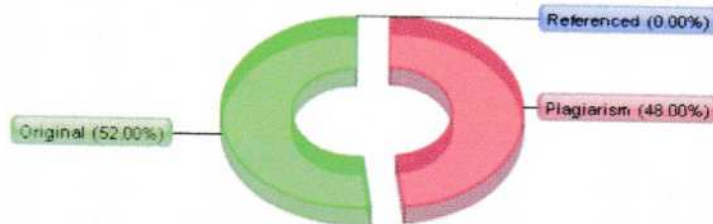
Analyzed document: 04/07/2019 02:33:10

"LIZA ZAILINA
AZHAR_1515310058_MANAJEMEN.docx"

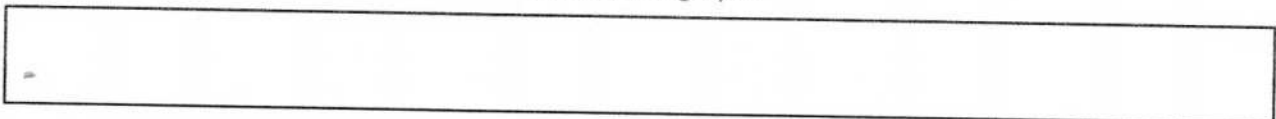
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 45	wrds: 8305	https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/09e204ed01912ab5e1afdfb3...
% 37	wrds: 7049	http://eprints.stainkudus.ac.id/231777.BAB%20IV.pdf
% 36	wrds: 4399	https://edoc.pub/pengaruh-kedisiplinan-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-perusaha...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

181 - Ok / 25 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

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

SURAT PERNYATAAN

NAMA : LIZA ZAILINA AZHAR
NPM : 1515310058
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPS : ANALISIS PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DIMANA KUALITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. RAJA PUTRA MANGGALA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya 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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan




(Zailina Azhar)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Liza Zailina Azhar
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 13 Oktober 1997
NPM : 1515310058
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Klambir V pasar 1

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

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

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

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Liza Zailina Azhar)




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhuni, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : LIZA ZAILINA AZHAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310058
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengawasan kerja Dan Disiplin kerja Dimana Kualitas Kerja sebagai variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raja Putra Manggala Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/12/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	diperbaiki
10/1/19	Bab II Lanjutan teori	Nf	u
15/1/19	Bab III Populasi & sample	Nf	u
20/1/19	Acc. Seminar Proposal	Nf	

Dopy I

 Nashrudin Setiawan, SE., MM

Medan, 08 November 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nasruddin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., M. Si
 Nama Mahasiswa : LIZA ZAILINA AZHAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310058
 Jenjang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Dimana Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raja Putra Manggala Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04/02/19	Daftar Isi Tata tulis Perbaiki daftar pustaka	A	
19/02/19	Perbaiki rata kiri rata kanan Analisis data path		
21/02/19	Penambahan Indikator kuisioner Model Jalur Analisis		
12/02/19	Ace Sempu		

Medan, 08 November 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI


yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LIZA ZAILINA AZHAR
 Tgl. Lahir : MEDAN / 13 Oktober 1997
 NIM / No. Mahasiswa : 1515310058
 Bidang Studi : Manajemen
 Jurusan / Prodi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.38


ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Pemberian Insentif kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan	<input type="checkbox"/>
Analisis Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja dimana Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Raja Putra Manggala Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

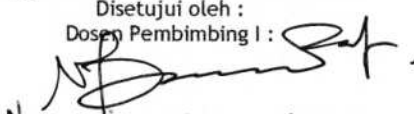
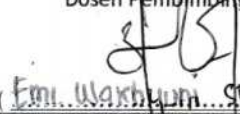
Medan, 11 Oktober 2018

Pemohon,

 (Liza Zailina Azhar)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 10/10/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin ... Schawan ... SE. M.M)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Emi ... Wakhidum ... SE. M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

ABSTRAK

PT.Raja Putra Manggala Medan merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan bahan industri kopi. Penelitian ini, baik secara simultan dan parsial pengawasan, disiplin dan kualitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 53 responden. Koefisien Determinasi Adjusted R square 96,9% variasi produktivitas yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja, kualitas kerja sedangkan sisanya ($100\% - 96,9\% = 3,1\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

PT. Putra Putra Manggala Medan is a company engaged in the sale of coffee industry materials. This study, both simultaneous and partial supervision, discipline and quality have an effect on employee productivity. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as much as 53 respondents. Determination Coefficient Adjusted R square 96.9% productivity variation which can be explained by independent variables of work discipline, work supervision, work quality while the rest (100% - 96.9% = 3.1%) can be explained by other independent variables.

Keywords: *Work Supervision, Work Discipline, Work Quality, Work Productivity*

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Pengawasan	8
a. Pengertian Pengawasan.....	8
b. Tujuan Pengawasan	9
c. Indikator Pengawasan	10
2. Disiplin Kerja.....	11
a. Pengertian Disiplin	11
b. Faktor Disiplin	11
c. Indikator Disiplin.....	12
3. Kualitas Kerja	13
a. Pengertian Kualitas	13
b. Faktor Kualitas	14
c. Indikator Kualitas	14
4. Produktivitas Kerja	15
a. Pengertian Produktivitas	15
b. Faktor Produktivitas	18
c. Indikator Produktivitas	19
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	20
D. Hipotesis	22
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	24
D. Variable Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Teknik Analisa Data.....	28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 36
B. Pembahasan Hasil Penelitian 40
 1. Penyajian data 40
 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 61
 3. Teknik Analisi Data 64

BAB IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 75
B. Saran 76

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3.1.	Jadwal Rencana Penelitian.....	23
Tabel 3.2.	Perincian Bagian Kerja.....	25
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	40
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	41
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	41
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	42
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	43
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	43
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	44
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	44
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	45
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	45
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	46
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	47
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	47
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	48
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	48
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	49
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	49
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	50
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	51
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	51
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	52
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	52
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	53
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	53
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	54
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	54
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	55
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	55
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Z.1.....	56
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Z.2.....	56
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Z.3.....	57
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Z.4.....	58
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Z.5.....	58
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Z.6.....	59
Tabel 4.37	Hasil jawaban responden tentang Z.7.....	59
Tabel 4.38	Hasil jawaban responden tentang Z.8.....	60

Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.41	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.42	Descriptive Statistics	68
Tabel 4.43	Hasil Uji F	69
Tabel 4.44	Persamaan Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.45	Hasil Uji-t.....	71
Tabel 4.46	Hasil Uji Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2	Uji Normalitas	65
Gambar 4.3	Uji Heteroskedasitas	67
Gambar 4.4	Kerangka Konseptual Analisis Jalur	73

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena selalu mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyusun proposal skripsi ini yang berjudul : Analisis Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raja Putra Manggala Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E, M.Si, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan dan Staf PT. Raja Putra Manggala Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.

8. SeluruhKeluargadanrekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. AminYaRabbala'lamin.

Medan, Juli2019
Penulis,

LIZA ZAILINA AZHAR
NPM. 1515310058

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era reformasi dan dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja, selain itu setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk inovasi-inovasi dan menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.

Setiap perusahaan dalam aktivitasnya berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan semaksimal mungkin. Sumber daya yang dibutuhkan tetapi harus dilihat sebagai kesatuan yang tangguh mem-bentuk suatu sinergi dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan.

Pengawasan kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Pengawasan kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor pengawasan kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena pengawasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Pengawasan kerja yang optimal harus didukung dengan melihat karyawan bekerja secara maksimal. Dampak perusahaan dengan adanya pengawasan kerja pada karyawan kinerja dan tujuan organisasi akan tercapai.

Disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya adalah menciptakan ketertiban, menegakkan peraturan dan kepastian hukum, membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional.

Faktor disiplin kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dampak perusahaan dengan adanya disiplin kerja pada karyawan ketepatan waktu dalam menjalankan kerja perusahaan berdampak baik bagi produktivitas kerja perusahaan.

Kualitas kerja sebagai tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang dihasilkan dengan keras untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Kualitas juga harus diperhatikan karena kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan kualitas kerja yang baik berdampak baik bagi perusahaan dengan terpenuhinya kebutuhan pelanggan yang terpenuhi.

Produktivitas kerja karyawan di pabrik dapat ditunjukkan oleh kapasitas olah pabrik, dimana data standar operasional kapasitas terpasang. Pencapaian target sesuai dengan standar operasional tersebut. Kesiapan unit mesin-mesin beroperasi secara stabil, sehingga unit mesin-mesin dapat beroperasi sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini dipengaruhi oleh kesiapan dan reaksi cepat dari tenaga kerja divisi perawatan mesin dan listrik (*Maintenance and Electrical*). Penguasaan pengoperasian unit mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh tenaga kerja divisi pengolahan (*Processing*). Kualitas produksi dan analisa unit kinerja mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh ketelitian tenaga kerja divisi laboratorium (*Quality Control*). Dampak perusahaan dengan adanya produktifitas kerja pada karyawan hasil produksi yang tepat dan terlaksananya produksi kerja dan kualitas perusahaan.

Melihat kondisi pertumbuhan perekonomian di Indonesia saat ini, perkembangannya begitu pesat, kegiatan usaha baik berupa sektor perindustrian maupun jasa mewarnai kegiatan perekonomian di Indonesia. Untuk meningkatkan pendapatan usaha maupun dalam pencapaian tujuannya, setiap perusahaan harus memiliki tenaga-tenaga ahli yang profesional dalam bidangnya. Sekarang ini kecenderungan pengelolaan perusahaan pada manajemen modern hanya terfokus pada bisnis intinya saja, sehingga segala usaha pemeliharaan dan kegiatan penunjang seperti halnya tenaga kerja, keamanan serta kenyamanan lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, faktor kedisiplinan terasa diabaikan begitu saja. Dalam hal ini tingkat kesadaran seorang manajer harus lebih ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Raja Putra Manggala Medan merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan dan ekspor kopi. *Green Beans and Cocoa Exporter* merupakan motto utama yang menjadikan PT. Raja Putra Manggala Medan. Demi pencitraan baru, diseluruh kantor jaringan juga diberlakukan standar pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Kesemuanya itu tidak dapat tercapai tanpa adanya rasa kekeluargaan dari setiap masing-masing direksi maupun para karyawannya. Semua ini tidak dapat tercapai tanpa adanya tenaga kerja yang terampil serta berkompeten dalam bidangnya untuk menghubungkan berbagai faktor produksi seperti manusia, modal dan teknologi, sehingga perusahaan perlu menyadari pentingnya tingkat disiplin kerja dalam hal pengembangan serta pencapaian tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi kemajuan teknologi pengawasan kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, supaya terdapat kesesuaian antara keahlian dan perubahan teknologi. Persaingan di luar sana yang sangat keras harus dijadikan modal perusahaan untuk meningkatkan karyawan-karyawan yang lebih berkompetensi dalam bidangnya agar dapat mampu bersaing dengan bank-bank lainnya. Jelaslah bahwa tenaga kerja memegang peranan penting dalam kehidupan perusahaan.

Mengingat pentingnya pengawasan kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raja Putra Manggala Medan”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang di hadapi adalah :

- a) Belum optimalnya ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.
- b) Belum optimalnya sanksi hukuman yang diberikan sehingga berdampak pada perusahaan.
- c) Belum Optimalnya proses kerja karyawan sehingga berdampak pada perusahaan.

2. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti hanya membahas tentang pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), produktifitas kerja (Y) dan kualitas kerja (Z) pada PT. Raja Putra Manggala Medan.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raja Putra Manggala Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raja Putra Manggala Medan?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui produktivitas karyawan kerja di PT. Raja Putra Manggala Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan.
- b) Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan.
- c) Untuk menganalisis pengawasan, disiplin dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Raja Putra Manggala Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Dapat memperoleh pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
- b) Dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Raja Putra Manggala Medan untuk mendapatkan gambaran tentang pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c) Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sulistiyo & farida tahun 2017, yang berjudul pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. sedangkan penelitian ini berjudul analisis pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Raja Putra Manggala Medan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

- a. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan tidak menggunakan variabel sedangkan penelitian ini menggunakan menggunakan variabel intervening.
- b. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 32 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 karyawan
- c. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2017, sedangkan penelitian ini 2019.
- d. **Lokasi penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Universitas Riau, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Raja Putra Manggala Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Rosinta (2017:150).

b. Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

2) Indikator Pengawasan

Yang menjadi indikator pengawasan adalah :

a. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan

koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

b. Tepat waktu

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

c. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

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

e. Realistik secara ekonomis

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

f. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataankenyataan organisasi. Habib Siregar (2017:28)

3) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa

terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja.

Siswanto mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuanketentuan,
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut,
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

b. Faktor – Faktor Displin

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- 5) Tidak adanya pengawasan pemimpin

- 6) Tidak adanya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. M.Hasibuan (2015:194-198)

- 1) Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
- 4) Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
- 5) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 6) Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 7) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

- 8) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.
- 9) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

3) **Kualitas Kerja**

a. Pengertian Kualitas

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Menurut Heizer dan Render bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut Russel dan Taylor bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu.

Bitner dan Zeithaml menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Widi Yuliani (2011:14)

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai

tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. Lestari (2015:8)

b. Faktor faktor Kualitas

- 1) Kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan;
- 2) Kecocokan untuk pemakaian;
- 3) Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan;
- 4) Bebas dari kerusakan atau cacat;
- 5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan awal dan setiap saat;
- 6) Melakukan sesuatu secara benar awal;
- 7) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

c. Indikator Kualitas Kerja

- 1) Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- 2) Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
- 3) Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

4) Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya hal ini selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Lestari (2015:8)

4) Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu :

- 1) Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
- 2) Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya.

Dalam doktrin pada konferensi OSLO pada tahun 1984, yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah sesuatu konsep yang bersifat universal, yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit. EPA (*European Productivity Agency*), Produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas. ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut berupa tanah, tenaga kerja, modal dan organisasi. Gomes f. cardoso menyatakan bahwa: “produktivitas adalah perbandingan terbaik antara rasio output dan input.

Inputs bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), market share, dan kerusakan (*defects*). Sinungan membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu :

- 1) Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor *esensial* yaitu penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Gasperz (2012:150) bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang satu sisi output, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya. Suroyo (2016:10).

Didalam perusahaan, produktivitas ini dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektivitas dari penggunaan input atau penggunaan peralatan (sarana atau fasilitas) produksi dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sinungan, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil

keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Suroyo (2016:11).

b. Faktor Produktivitas

Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Panji dan Anoraga (2013:15), antara lain:

1) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

3) Sikap Dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting.

4) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

5) Pengawasan

Adanya pengawasan yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimal.

c. Indikator Produktivitas

Indikator - indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 2) Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
- 3) Kemampuan (*Abilities*), yaitu kepastian atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
- 4) Sikap (*Attitudes*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
- 5) Perilaku (*Behaviors*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Suroyo (2016:11).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan telaah pustaka

penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul	Variabel Bebas	Variabel Teikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Rofli & Lena (2017)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Pengawasan kerja, Disiplin kerja	Produktivitas	Regresi linier berganda	Disiplin kerja secara Signifikan berpengaruh terhadap produktivitas
Asoka Maya Sari (2015)	Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di Pt Sabda Jaya Prima Semarang	Pengawasan, Kemampuan, Disiplin	Produktivitas	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pengawasan, kemampuan dan disiplin terhadap produktivitas karyawan Pt Sabda Jaya Prima Semarang
Meisy Suwuh (2015)	<i>The Influence Of Leadership Style, motivation, and Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang</i>	<i>Motivation ,Discipline</i>	<i>Perform ance</i>	<i>Quantita tive</i>	The results of this study indicate the existence of influence significant work motivation and discipline to employee performance At Bank Sulut Kcp Likupang
Dr Patrick Nkiinebari Nwinyo kpugi (2015)	<i>Workplace Discipline:A Catalyst For Organizational Productivity In Nigeria</i>	<i>Discipline</i>	<i>Producti vity</i>	<i>Quantita tive</i>	Empirically, the relationship between work discipline and productivity is very significant.

Sumber : Diolah penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah ketergantungan antara teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai panduan sistematis penelitian. Setiawan (2013:20). Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :

1) Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan

Rosinta (2017:28) Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rofli (2017:15) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila pelaksanaan pengawasan berjalan dengan baik terhadap karyawan.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut M.Hasibuan (2015:194) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Darma (2012:12) disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas dan berpengaruh signifikan terhadap organisasi. Produktivitas berubah bila disiplin yang dilakukan karyawan berubah, maka mempengaruhi produktivitas.

3) Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja.

Lestari (2015:8) kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

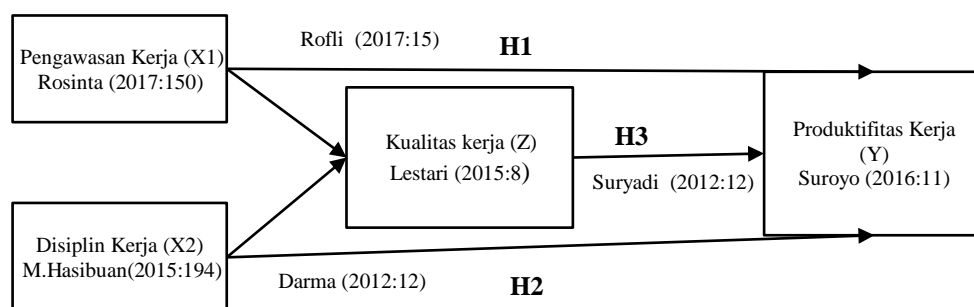
Menurut Rofli (2017:15) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, bila pelaksanaan pengawasan berjalan dengan baik.

Menurut Darma (2012:12) disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas dan berpengaruh signifikan terhadap organisasi. Produktivitas berubah bila disiplin yang dilakukan karyawan berubah, maka mempengaruhi produktivitas.

Menurut Suryadi (2018:60) Pengaruh kualitas kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kualitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian yang menunjukkan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja melalui kualitas kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian



Sumber : Diolah penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencapai jawaban yang sebenarnya. Kuncoro (2015:39).

Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raja Putra Manggala Medan.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raja Putra Manggala Medan.
3. Diduga pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh melalui kualitas kerja terhadap produktivitas karyawan kerja di PT. Raja Putra Manggala Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian ditentukan oleh variabel penelitian. Namun, jelas pendekatan juga tidak dapat diabaikan peranannya dalam menentukan perincian variabel secara teliti. Selain itu, ia juga berpendapat bahwasanya antara penentuan variabel penelitian dan pemilihan pendekatan sebenarnya dilakukan maju-mundur, bolak-balik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2013:13).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang menjadi tempat riset penulis yaitu di pada PT. Raja Putra Manggala Meda, Jl Pembangunan No. 30A, Medan - Binjai, Km. 12. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan April 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Rencana Penelitian Tahun 2019

NO.	KEGIATAN	April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal								■								
5	Riset ke Perusahaan								■	■							
6	Pengumpulan data									■	■						
7	Pengolahan data									■	■	■					
8	Penulisan skripsi									■	■	■	■				
9	Bimbingan skripsi									■	■	■	■				
10	Sidang Meja hijau																

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Raja Putra Manggala Medan yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengawasan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Rusiadi (2014:15).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah 53 orang yaitu semua populasi dijadikan responden atau menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini, pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi adalah Manajer.

Tabel 3.2 Perincian Bagian Kerja Pt. Raja Putra Manggala Medan

Bagian	Anggota
Administrasi	5
Eksportir	7
Personalia	8
Quality	10
Karyawan	23
Jumlah	53

Sumber : PT.Putra Raja Manggala, 2019

3. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

Data primer ini antara lain :

- 1) Catatan hasil wawancara.
- 2) Hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informan

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan peneliti yang sedang di lakukan, seperti data yang dilakukan oleh perusahaan maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Rofli & Lena (2017:13).

D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pengawasan Kerja (X1)	Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Rosinta (2017:150)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Terpusat 4. Objektik dan Menyeluruh 5. Realistik 6. Terkoordinasi 7. Fleksibel 8. Sebagai petunjuk 9. Diterima para anggota Rosinta (2017:150)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. M. Hasibuan (2015:194)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa, Keadilan 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan 6. Hubungan Kemanusiaan. M.Hasibuan (2015:194)	Skala Likert
Kualitas Kerja (Z)	Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Lestari (2015:8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme Lestari (2015:8)	Skala Likert
Produktivitas (Y)	Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. suroyo (2016:10).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Perilaku suroyo (2016:11)	Skala Likert

Sumber : Diolah penulis, 2019

Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Dengan demikian, berdasarkan landasan teori dan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
- b. Variabel Terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variable bebas. Variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktifitas kerja (Y).
- c. Variable Intervening adalah variabel - variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variable independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variable dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kualitas Kerja (Z).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya

2. Observasi

Menurut Hasan (2012:86) Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti. Rofli & Lena (2017:15)

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2015:20).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP* (*Variance Inflation Facor*) melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”.

David Garson dari *North Carolina State University* mendefinisikan analisis jalur sebagai “Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistic. Suhanda (2017:12).

Berdasarkan model jalur diajukan hubungan bahwa pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja(X2) Memiliki hubungan langsung terhadap Kualitas Kerja (Z), Tetapi Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) juga memiliki hubungan tidak langsung melalui Kualitas Kerja (z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Begitu juga dengan X2, Pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian nilai X2 terhadap Z dengan nilai Z terhadap Y. Sedangkan pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Model persamaanya adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung

Persamaan I :

$$Z = p_{zx_1} X_1 + p_{zx_2} X_2 + e_1$$

Persamaan II :

$$Y = p_{yx_1} X_1 + p_{yx_2} X_2 + p_{yz} Z + e_2$$

Keterangan :

Y = Kualitas Kerja (Variabel Terikat)

$p_{yx_1} X_1$ = Hubungan Langsung X_1 dengan Y

$p_{yx_2} X_2$ = Hubungan Langsung X_2 dengan Y

$p_{zx_1} X_1$ = Hubungan langsung X_1 dengan Z

$p_{zx_2} X_2$ = Hubungan langsung X_2 dengan Z

$p_{yz} Z$ = Hubungan langsung Z dengan Y

e_1 = *Error term* (Kesalahan penduga) Persamaan I

e_2 = *Error term* (Kesalahan penduga) Persamaan II

b. Pengaruh Tidak langsung

Persamaan III :

Pengaruh tidak langsung X_1 Ke Y

$$py_{x_1 Y} = (pz_{x_1 X_1}) * (pyz Z)$$

Persamaan IV :

Pengaruh tidak langsung X_2 Ke Y

$$Py_{x_2 Y} = (pz_{x_2 X_2}) * (pyz Z)$$

Keterangan :

$pz_{x_1 X_1}$ = Hubungan Langsung X_1 dengan Z

$py_{x_2 X_2}$ = Hubungan Langsung X_2 dengan Z

$py_{x_1 Y}$ = Hubungan Tiak langsung X_1 dengan Y

$py_{x_2 Y}$ = Hubungan Tidak langsung X_2 dengan Y

$pyz Z$ = Hubungan langsung Z dengan Y

5. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y	=	Produktifitas	X_2	=	Disiplin Kerja
α	=	Intercept	X_1	=	Pengawasn Kerja
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi	ϵ	=	Kesalahan / <i>Error Term</i>

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Keterangan:

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

1) **Pengaruh pengawasan terhadap produktifitas kerja**

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap produktifitas Karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap produktifitas Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

2) **Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan**

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapt pengaruh Disiplin kerja yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

3) **Pengaruh kualitas kerja karyawan terhadap produktifitas kerja Karyawan.**

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh kualitas kerja karyawan yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh kualitas kerja karyawan yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan. Pengujian signifikan dengan

kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5\%$

7. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Raja Putra Manggala Medan

Didirikan di Aceh pada 1980, PT. Raja Putra Manggala dimulai sebagai bisnis satu orang oleh pedagang lokal bernama Ismail Bahagia. Melalui pengalamannya, Ismail dapat terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya yang luas sambil juga menjalin hubungan kerja yang baik dengan petani lokal, memahami lebih lanjut tentang sifat, fitur, dan karakteristik produk lokal.

Tak lama kemudian, Ismail dapat berekspansi ke bisnis ekspor, khususnya sebagai pengeksport Kopi Hijau di Medan - Sumatera Utara. Didukung oleh anggota keluarganya, Raja Putra Manggala selalu menjadi bisnis keluarga yang erat, memprioritaskan nilai-nilai baik dan manajemen profesional berdasarkan kualitas dan kejujuran.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi :

Kami memiliki komitmen tinggi dalam peningkatan kehidupan para petani kami karena dukungan mereka sangat penting bagi keberlanjutan seluruh industri perdagangan dan ekspor Indonesia.

Misi :

Menjadi salah satu perusahaan terkemuka di industri ini, melayani pasar lokal dan internasional di seluruh dunia.

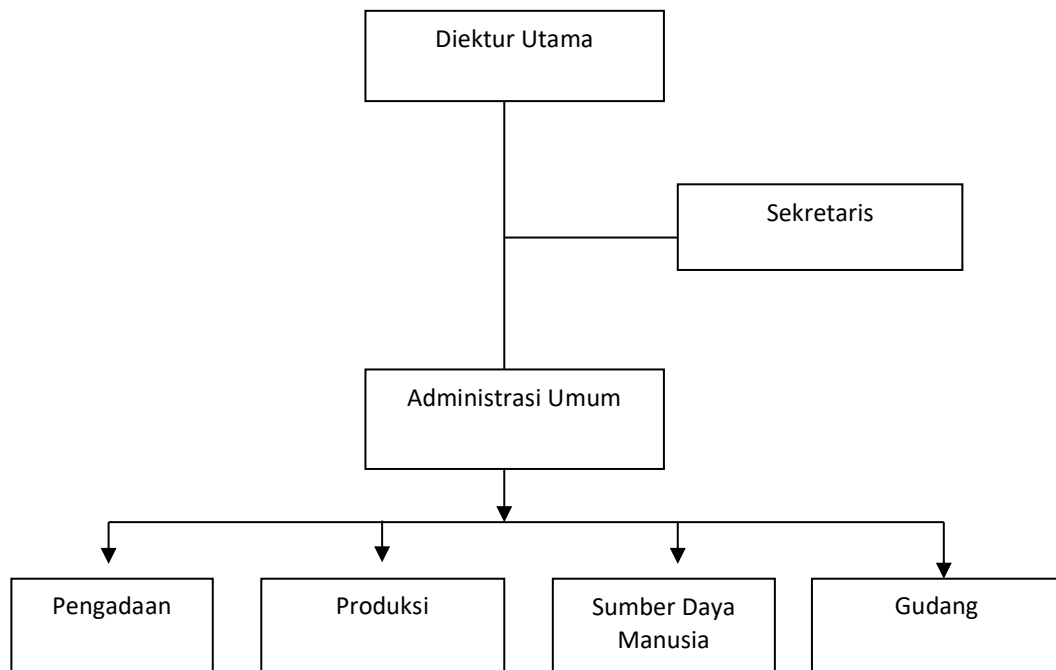
4. Jenis Usaha

PT. Raja Putra Manggala mengkhususkan diri pada produk ekspor kopi, seperti Kopi Hijau Arabika Sumatra, Biji Kakao Sumatra, Arabica Mandheling, Sumatera Arabica Linthong dan Kacang Sirih.

5. Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Raja Putra Manggala Medan yang akan dijelaskan pada Gambar 4.1 :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Raja Putra Manggala Medan



Sumber : PT.Putra Raja Manggala, 2019

Deskripsi Kerja

Deskripsi kerja dari masing-masing prosisi sesuai struktur PT. Raja Putra Manggala Medan adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur memiliki wewenag dalam menentukan kebijakan tertinggi di dalam perusahaan. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas

personalia yang bekerja pada perusahaan. Direktur juga memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien selain itu juga bertanggung jawab terhadap terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.

2. Sekertaris

Seorang sekertaris memiliki pekerjaan multifungsi dari menyaring informasi untuk disampaikan kepada direktur, sekertaris memiliki peran penting menjadi penghubung dari pihak-pihak lain dengan direktur. Selain itu sekertaris bertugas sebagai moderator antara ditrektur dengan karyawannya. Dengan deskripsi kerja sekertaris yang sangat penting dibutuhkan sekertaris yang jujur dan bertanggung jawab karena sekertaris memegang rahasia penting direktur yang berkaitan dengan perusahaan.

3. Administrasi Umum

Pihak administrasi umum memiliki tugas untuk menyimpan arsip-arsip karyawan dan menyusun sistem administrasi yang dibutuhkan. Pihak administrasi umum bertanggung jawab atas seluruh kegiatan administrasi guna menunjang kontinuitas operasional perusahaan.

4. Pengadaan

Pihak pengadaan memiliki proses-proses yang dilakukan untuk mendapatkan barang atau jasa yang dibutuhkan sebuah proyek dari luar organisasi. Pihak pengadaan bekerja sama dengan pihak gudang untuk mengetahui barang mana saja yang mulai habis stoknya. Pihak pengadaan bekerjasama dengan pihak produksi untuk melakukan pengadaan abrang yang akan diproduksi.

5. Produksi

Memiliki tugas dalam mengontrol produksi, maupun mengontrol kapasitas, fungsi, keseimbangan dan kuantitas produk baik barang maupun jasa. Bertanggung jawab terhadap masalah barang atau jasa apakah yang seharusnya ditawarkan dan bagaimana mendesain produk atau jasa tersebut. Manager produksi juga memiliki tugas dalam kontrol kualitas dan bagaimana mendefinisikan kualitas.

6. Sumber Daya

Sumber daya merupakan bagian yang cukup penting dari perusahaan, karena memiliki tugas untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Pihak sumber daya juga berperan mencari dan mengembangkan pegawai dari perusahaan.

7. Gudang

Bagian gudang bertugas sebagai penyimpanan hasil produksi, selain itu pihak gudang bertugas untuk mengontrol keluar masuk dari barang produksi. Bagian gudang memiliki metode untuk memasukkan barang dan mengeluarkan barang, agar barang yang pertama masuk menjadi barang yang pertama keluar. Membuat surat jalan/surat lainnya yang diperlukan untuk proses keluar masuk barang atau transformator dari pabrik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan PT. Raja Putra Manggala Medan sebanyak 53 karyawan yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pernyataan sebanyak 38 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (Pengawasan Kerja, Variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Z (Kualitas Kerja) serta Variabel Y (Produktivitas Kerja) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

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

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

1) Hasil Distribusi Variabel Pengawasan Kerja (X_1)

Tabel 4.1 Karyawan datang bekerja selalu tepat waktu.

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	31.3	31.3	31.3
2	8	15.6	15.6	46.9
3	8	15.6	15.6	62.5
4	10	18.8	18.8	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (31,3%), tidak setuju sebanyak 8 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15,6%), setuju sebanyak 10 orang (18,8%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,8%).

Tabel 4.2 Karyawan pulang saat jam kerja selesai.

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.5	12.5	12.5
2	25	46.9	46.9	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 25 orang (46,9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15,6%), setuju sebanyak 3 orang (6,3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,8%).

Tabel 4.3 Karyawan tidak membuang waktu untuk hal yang tidak berguna saat bekerja.

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.8	18.8	18.8
2	21	40.6	40.6	59.4
3	10	18.8	18.8	78.1
4	2	3.1	3.1	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (40.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 2 orang (3.1%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.4 Karyawan harus bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	34.4	34.4	34.4
2	16	31.3	31.3	65.6
3	8	15.6	15.6	81.3
4	7	12.5	12.5	93.8
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 16 orang (31.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 7 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%).

Tabel 4.5 Karyawan bertanggung jawab bila produksi tidak berjalan dengan baik.

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.5	12.5	12.5
2	8	15.6	15.6	28.1
3	18	34.4	34.4	62.5
4	12	21.9	21.9	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (15.6%), kurang setuju sebanyak 18 orang (34.4%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.6 Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaanya.

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	34.4	34.4	34.4
2	18	34.4	34.4	68.8
3	7	12.5	12.5	81.3
4	7	12.5	12.5	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 18 orang (34.4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (12.5%), setuju sebanyak 7 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

Tabel 4.7 Karyawan dibebankan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.5	12.5	12.5
2	25	46.9	46.9	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (46.9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15.6%), setuju sebanyak 2 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18.8%).

Tabel 4.8 Karyawan mengoreksi pekerjaan sebelum jam bekerja selesai.

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.8	18.8	18.8
2	21	40.6	40.6	59.4
3	10	18.8	18.8	78.1
4	2	3.1	3.1	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (40.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 2 orang (3.1%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.9 Karyawan berperan dalam menekan biaya produksi perusahaan.

x1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	34.4	34.4	34.4
d 2	17	31.3	31.3	65.6
3	8	15.6	15.6	81.3
4	6	12.5	12.5	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 17 orang (31.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 6 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

Tabel 4.10 Karyawan mendapat jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	8	15.6	15.6	28.1
3	19	34.4	34.4	62.5
4	12	21.9	21.9	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (15.6%), kurang setuju sebanyak 19 orang (34.4%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

2) Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.11 Karyawan harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang lain.

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	21.9	21.9	21.9
2	15	28.1	28.1	50.0
3	6	12.5	12.5	62.5
4	13	25.0	25.0	87.5
5	6	12.5	12.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (21.9%), tidak setuju sebanyak 15 orang (28.1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12.5%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.5%).

Tabel 4.12 Karyawan mendapat pelatihan dan pendidikan setiap tahunnya.

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	11	21.9	21.9	34.4
3	8	15.6	15.6	50.0
4	18	31.3	31.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 18 orang (31.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.13 Karyawan bawahaan saja yang datang tepat waktu.**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	37.5	37.5	37.5
2	8	15.6	15.6	53.1
3	5	9.4	9.4	62.5
4	15	28.1	28.1	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15.6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (9.4%), setuju sebanyak 15 orang (28.1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang 9.4%).

Tabel 4.14 Karyawan harus menghargai pemimpin yang otoriter.**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	21.9	21.9	21.9
2	20	37.5	37.5	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	5	9.4	9.4	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), tidak setuju sebanyak 20 orang (37.5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 8 orang (9.4%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.15 Karyawan mendapat upah sesuai dengan upah minimum regional.

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
2	13	25.0	25.0	28.1
3	10	18.8	18.8	46.9
4	20	37.5	37.5	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 20 orang (37.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.16 Karyawan mendapat paket liburan bersama jika mencapai tujuan perusahaan.

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	26	46.9	46.9	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (46.9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%),

setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.17 Karyawan mendapat penghargaan yang melebihi standar kerja.

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.8	18.8	18.8
2	21	40.6	40.6	59.4
3	10	18.8	18.8	78.1
4	2	3.1	3.1	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (40.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 2 orang (3.1%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.18 Karyawan mendapat hukuman yang tidak hadir tepat waktu.

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	34.4	34.4	34.4
2	17	31.3	31.3	65.6
3	8	15.6	15.6	81.3
4	6	12.5	12.5	93.8
5	3	6.4	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 17 orang (31.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 6 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

Tabel 4.19 Karyawan tidak mendapat upah sepenuhnya, karena tidak masuk kerja.

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	8	15.6	15.6	28.1
3	19	34.4	34.4	62.5
4	12	21.9	21.9	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (15.6%), kurang setuju sebanyak 19 orang (34.4%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.20 Karyawan harus saling berkomunikasi sesama karyawan.

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	34.4	34.4	34.4
2	19	34.4	34.4	68.8
3	6	12.5	12.5	81.3
4	6	12.5	12.5	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 19 orang (34.4%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12.5%), setuju sebanyak 6 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

3) Hasil Distribusi Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 4.31 Karyawan mendapat pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.3	6.3	6.3
2	10	18.8	18.8	25.0
3	16	31.3	31.3	56.3
4	12	21.9	21.9	78.1
5	12	21.9	21.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), kurang setuju sebanyak 12 orang (21.9%).

Tabel 4.32 Karyawan memberi pengetahuan kepada sesama karyawan.

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	34.4	34.4	34.4
2	14	28.1	28.1	62.5
3	10	18.8	18.8	81.3
4	3	6.3	6.3	87.5
5	8	12.5	12.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.32, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 14 orang (28.1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18.8%), setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.5%).

Tabel 4.33 Karyawan belajar sendiri dalam mengerjakan hal baru tan.

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.3	6.3	6.3
2	10	18.8	18.8	25.0
3	16	31.3	31.3	56.3
4	12	21.9	21.9	78.1
5	12	21.9	21.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.33, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (31.3%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (21.9%).

Tabel 4.34 Karyawan berusaha tidak menumpuk pekerjaan dalam bekerja.

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	21.9	21.9	21.9
2	12	21.9	21.9	43.8
3	8	15.6	15.6	59.4
4	13	25.0	25.0	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.34, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.35 Karyawan senantiasa penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	6	18.8	18.8	31.3
3	6	18.8	18.8	50.0
4	10	31.3	31.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.35, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (18.8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18.8%), setuju sebanyak 10 orang (31.3%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18.8%).

Tabel 4.36 Karyawan memberikan tugasnya kepada karyawan yang lain.

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	43.8	43.8	43.8
2	12	21.9	21.9	65.6
3	3	6.3	6.3	71.9
4	12	21.9	21.9	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.36, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (43.8%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6.3%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

Tabel 4.37 Karyawan yang mengerjakan tugas karyawan yang lain.

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.5	12.5	12.5
2	25	46.9	46.9	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.37, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 25 orang (46.9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15.6%), setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.38 Karyawan yang suka mengganggu karyawan yang lain.

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.8	18.8	18.8
2	21	40.6	40.6	59.4
3	10	18.8	18.8	78.1
4	2	3.1	3.1	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.38, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (40.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 2 orang (3.1%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

4) Hasil Distribusi Variabel Kualitas Kerja (Z)

Tabel 4.21 Karyawan melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.

z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.3	6.3	6.3
2	10	18.8	18.8	25.0
3	16	31.3	31.3	56.3
4	12	21.9	21.9	78.1
5	12	21.9	21.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (31.3%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (21.9%).

Tabel 4.22 Karyawan menggali keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	21.9	21.9	21.9
2	12	21.9	21.9	43.8
3	8	15.6	15.6	59.4
4	13	25.0	25.0	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

Tabel 4.23 Karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang baik.

z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.5	12.5	12.5
2	10	18.8	18.8	31.3
3	10	18.8	18.8	50.0
4	16	31.3	31.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 16 orang (31.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.24 Karyawan melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

x.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	31.3	31.3	31.3
2	12	21.9	21.9	53.1
3	12	21.9	21.9	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (31.3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 12 orang (21.9%), setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.25 Karyawan harus menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab.

z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	34.4	34.4	34.4
2	12	21.9	21.9	56.3
3	5	9.4	9.4	65.6
4	13	25.0	25.0	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21.9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (9.4%), setuju sebanyak 13 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.4%).

Tabel 4.26 Karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	31.3	31.3	31.3
2	13	25.0	25.0	56.3
3	10	18.8	18.8	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (31.3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.27 Karyawan bisa bekerjasama dengan baik dalam tim.

z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	24	46.9	46.9	59.4
3	8	15.6	15.6	75.0
4	3	6.3	6.3	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 24 orang (46.9%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 3 orang (6.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.28 Karyawan penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.8	18.8	18.8
2	21	40.6	40.6	59.4
3	10	18.8	18.8	78.1
4	2	3.1	3.1	81.3
5	10	18.8	18.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (40.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (18.8%), setuju sebanyak 2 orang (3.1%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.8%).

Tabel 4.29 Karyawan tidak boleh bekerja di perusahaan lain.

z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	34.4	34.4	34.4
2	17	31.3	31.3	65.6
3	8	15.6	15.6	81.3
4	6	12.5	12.5	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 17 orang (31.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (15.6%), setuju sebanyak 6 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.3%).

Tabel 4.30 Karyawan bekerja di luar jam kerja.

z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.5	12.5	12.5
2	8	15.6	15.6	28.1
3	19	34.4	34.4	62.5
4	12	21.9	21.9	84.4
5	8	15.6	15.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (15.6%), kurang setuju sebanyak 19 orang (34.4%), setuju sebanyak 12 orang (21.9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.6%).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1 1	100.81	1442.157	.734	.	.982
x1 2	100.88	1448.048	.798	.	.982
x1 3	100.97	1438.096	.875	.	.981
x 1 4	101.34	1440.620	.933	.	.981
x1 5	100.47	1461.870	.707	.	.982
x1 6	101.38	1460.242	.725	.	.982
x1 7	100.88	1448.048	.798	.	.982
x1 8	100.97	1438.096	.875	.	.981
x1 9	101.34	1440.620	.933	.	.981
x1 10	100.47	1461.870	.707	.	.982
x2 1	100.81	1444.802	.794	.	.982
x2 2	100.38	1461.532	.655	.	.982
x2 3	101.03	1442.225	.764	.	.982
x2 4	101.00	1449.548	.759	.	.982
x2 5	100.22	1485.531	.500	.	.983
x2 6	100.88	1448.048	.798	.	.982
x2 7	100.97	1438.096	.875	.	.981
x2 8	101.34	1440.620	.933	.	.981
x2 9	100.47	1461.870	.707	.	.982
x2 10	101.38	1460.242	.725	.	.982
y 1	101.25	1456.968	.862	.	.982
y 2	101.25	1432.065	.938	.	.981
y 3	100.25	1467.613	.662	.	.982
y 4	100.69	1449.964	.723	.	.982
y 5	100.34	1461.330	.666	.	.982
y 6	101.34	1433.781	.898	.	.981
y 7	100.88	1448.048	.798	.	.982
y 8	100.97	1438.096	.875	.	.981
z 1	100.25	1467.613	.662	.	.982
z 2	100.69	1449.964	.723	.	.982
z 3	100.34	1461.330	.666	.	.982
z 4	101.00	1474.645	.471	.	.983
z 5	101.06	1448.254	.732	.	.982
z 6	101.03	1467.515	.535	.	.983
z 7	100.88	1448.048	.798	.	.982
z 8	100.97	1438.096	.875	.	.981
z 9	101.34	1440.620	.933	.	.981
z 10	100.47	1461.870	.707	.	.982

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Pada Tabel 4.39 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.983	53

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Pada Tabel 4.40 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,983 yang mana nilai lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 38 item, baik didalam variabel Pengawasan kerja, disiplin kerja, kualitas kerja dan produktivitas kerja adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

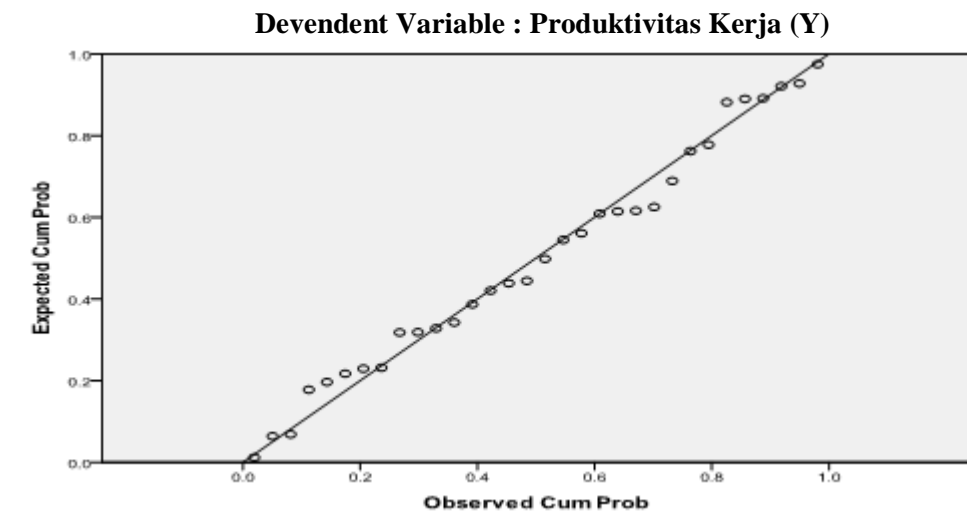
Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorof Smirnov (K-S).

Pengambilan keputusan :

Signifikan $K-S > \alpha 5\%$ Terima H_0 : Residual Normal

Signifikan $K-S < \alpha 5\%$ Terima H_a : Residual Tidak Normal

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Gambar 4.2, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Produktivitas Kerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 1 ----- ada multikolinieritas

Tolerance < 10 ----- tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan Kerja (X1)	.101	9.884
Disiplin Kerja (X2)	.096	10.463
Kualitas Kerja (Z)	.089	9.475

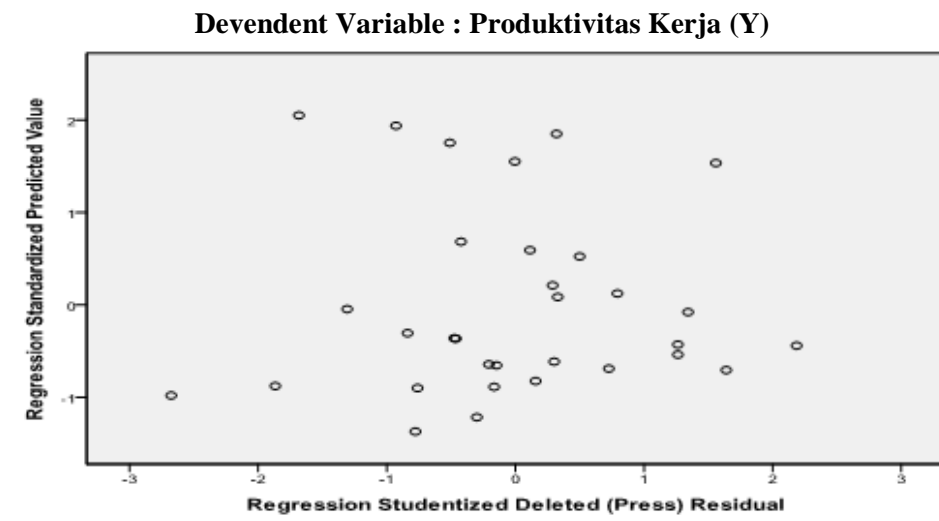
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat diatas bahwa angka VIF adalah 9.884 lebih besar dari 1 (satu) dan nilai tolerance lebih kecil dari 10, maka 0,101 menunjukkan semua variabel tidak saling berkolerasi atau tidak saling berhubungan sesama variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan > 0,05.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi Produktivitas kerja berdasarkan simpulan variabel.

4. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.42 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja (Y)	21.78	8.635	53
Pengawasan Kerja (X1)	26.44	11.010	53
Disiplin Kerja (X2)	27.47	10.270	53
Kualitas Kerja (Z)	27.91	10.001	53

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Produktivitas Kerja adalah 21.78 dengan standar deviasinya adalah 8.635. Untuk variabel Pengawasan Kerja nilai rata-ratanya adalah 26.44 dengan standar deviasinya adalah 11.010, Untuk variabel Disiplin Kerja nilai rata-ratanya adalah 27.47 dengan standar deviasinya adalah 10.270 Sedangkan untuk Kualitas Kerja nilai rata-ratanya adalah 27.91 dengan standar deviasinya adalah 10.001, dan jumlah responden (N) adalah 53.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji *Fhitung* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja (*variable independent*) terhadap Produktivitas Kerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kualitas (*variable independent*) terhadap Produktivitas Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.43 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2246.906	3	748.969	324.818	.000 ^a
	Residual	64.563	28	2.306		
	Total	2311.469	31			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja(Z), Pengawasan(X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 324.818 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} $324.818 > F_{tabel}$ 2,95 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel. Kutner dan Neter (2009:85)

Tabel 4.44 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.927	.832		-1.114	.275
Pengawasan Kerja (X1)	.214	.078	.273	2.750	.010
Disiplin Kerja (X2)	.491	.086	.584	5.719	.000
Kualitas Kerja (Z)	.127	.091	.147	.147	.173

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -0.927 + 0.214 X_1 + 0.491 X_2 + 0.127 Z$ = Konstanta sebesar 0.927 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Pengawasan Kerja sebesar 0.214, Disiplin Kerja sebesar 0.491 sedangkan Kualitas Kerja sebesar 0.127 dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kualitas secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT.Raja Putra Manggala Medan pada tabel berikut :

Tabel 4.45 Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>		
<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	-1.114	.275
Pengawasan Kerja (X1)	2.750	.010
Disiplin Kerja (X2)	5.719	.000
Kualitas Kerja (Z)	.147	.173

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas kerja .

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas Pengawasan Kerja nilai t_{hitung} $2.750 > t_{tabel}$ 1,701 dengan signifikan $0,010 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

- 2) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja .

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja .

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja .

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat diatas, disiplin kerja nilai t_{hitung} 5.147 > t_{tabel} 1,701 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja .

- 3) Uji pengaruh Kualitas kerja terhadap Produktivitas kerja .

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kualitas Kerja terhadap Produktivitas kerja .

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Kualitas terhadap Produktivitas kerja .

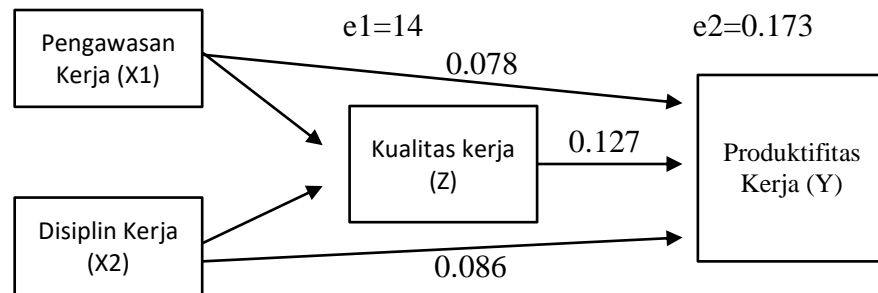
Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat diatas, Kualitas kerja nilai t_{hitung} $0.147 < t_{tabel} 1,701$ dengan signifikan $0,173 > 0,05$, artinya secara parsial kurang berpengaruh dan tidak signifikan dari Kualitas Kerja terhadap Produktivitas kerja .

Gambar 4.4 Kerangka Konseptual Analisis Jalur



Sumber : Diolah penulis, 2019

Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung antar variabel dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

No	Variabel	Pengaruh	Kualitas Kerja	Produktivitas Kerja	Total
1.	Pengawasan Kerja	Langsung		0.078	0.078
		Tidak Langsung	0.214	0.127	$0.214 \times 0.127=0.271$
					$0.078+0.271=0.349$
2.	Disiplin Kerja	Langsung		0.086	0.086
		Tidak Langsung	0.491	0.127	$0.491 \times 0.127=0.623$
					$0.086+0.623=0.709$

Sumber : Diolah penulis, 2019

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.46 :

Tabel 4.46 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.969	1.518

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (Z), Pengawasan Kerja (X1),
Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Diolah penulis dengan spss versi 19.00, 2019

Berdasarkan Tabel 4.46 terlihat di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0,969 hal ini berarti **96,9%** variasi produktivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kualitas Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 96,9\% = 3,1\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian di atas dan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Raja Putra Manggala Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Pengawasan Kerja (X1) adalah 2,750 dan nilai t_{tabel} 1,701 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (t_{hitung} 2.750 > t_{tabel} 1,701) dengan signifikan $0,010 < 0,05$. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Raja Putra Manggala Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X2) adalah 5.147 dan t_{tabel} 1,701 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.147 > 1,701$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja .
3. Nilai R sebesar 0,969 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengawasan, disiplin dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raja Putra Manggala Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin kerja dan kualitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raja Putra Manggala Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan PT. Raja Putra Manggala Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Raja Putra Manggala Medan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
2. Disarankan PT. Raja Putra Manggala Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan disiplin kerja terhadap perusahaan agar tidak membiarkan karyawan datang terlambat. Pimpinan juga harus memperhatikan ketepatan waktu kerja karyawan dalam kehadiran sesuai kebijakan perusahaan. Disarankan PT. Raja Putra Manggala Medan harus memberi sanksi terhadap karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin. PT. Raja Putra Manggala Medan juga harus memberikan karyawan yang mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan mendapatkan reward dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja.
3. Disarankan PT. Raja Putra Manggala Medan harus bisa mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat bersaing dalam dunia persaingan pasar. PT. Raja Putra Manggala Medan harus berada pada tingkat yang baik dalam menjaga kualitas produksi perusahaan. Disarankan PT. Raja Putra Manggala Medan memotivasi karyawan, memberi pelatihan secara rutin untuk meningkatkan antusiasme kerja karyawan demi tercapai tujuan kerja perusahaan PT. Putra Raja Manggala.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Arikunto S. 2014. **Metodologi Penelitian Kualitatif**, Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press
- Arikunto, 2002. **Suharsimi. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineke Cipta.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in " Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.
- Ghozali Imam. 2015. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Edisi Ketiga, Semarang ; Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu SP. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta ; Penerbit Gramedia Pustaka.
- Hadari Nawawi. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetatif**, Cetakan Kelima, Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Wicakarsana Indonesia.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kuncoro M. 2015. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Jakarta ; Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- N.Setiawan, M.Isa Indrawan, E.Wahyuni. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Medan : Penerbit Cv.Manhaji
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Sugiyono 2013 : **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2015. **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Asoka Mayasari, 2015. **Jurnal : Apengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di Pt Sabda Jaya Prima Semarang**, Universitas Dian Nuswantoro
- Dr Patrick, 2015. *Journal : Workplace Discipline: A Catalyst For Organizational Productivity In Nigeria*. Rivers State University of Science & Technology
- Emi Nursanti, dkk, 2014. **Jurnal : Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang**, Jurnal Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro.

- Fitria, dkk, 2015. **Jurnal : Analisis Pengawasan Dan Kompetensi Melalui Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. East West Seed Indonesia**, Jurnal Teknologi Pertanian, Politeknik Negeri Jember.
- M. Habib Siregar 2017. **Jurnal : Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara**, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
- Meisy Suwuh 2015. *Journal : The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang*, Sam Ratulangi University Manado.
- N Setiawan Dan Husni M Ritonga 2017. **Jurnal : Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Pupur Wahyu Lestari Jurnal 2015 : **Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang**, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Rosinta R Situmeang 2017. Jurnal : **Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah**, Universitas Prima Indonesia, Medan.
- Rofli Sulistiyo Baktiyasa & Lena Farida, 2017. **Jurnal : Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**.
- Sulistyaningsih, 2012. **Jurnal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Suroyo, 2014. **Jurnal : Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawann**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana.
- Widi Yuliani, 2011. **Jurnal : Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pasar Raya Sri Ratu Semarang**, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.