

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. XXX**

Irwan Nopian Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia

Email: sinaga.irwann@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. XXX. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 147 populasi dan 61 sampel, sedangkan teknik penentuan sampel dengan sampel purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah uji regresi berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis penelitian terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 2,909 + 0,698X_1 + 0,572X_2 + e$. Sedangkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji (F) diperoleh pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil determinasi (R^2) 0,691 (69,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,1% variasi variabel terikat pengawasan kerja dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX. Sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci :

Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seorang SDM secara teratur dan berkelanjutan secara terus menerus guna mencapai tujuan yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu, kelompok, dan keseluruhan organisasi. Hal ini sangat penting sebab manusia, teknologi, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah sehingga para karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan terus dikembangkan. Langkah ini dilakukan untuk menjadikan mereka sebagai personel yang menguasai teknologi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

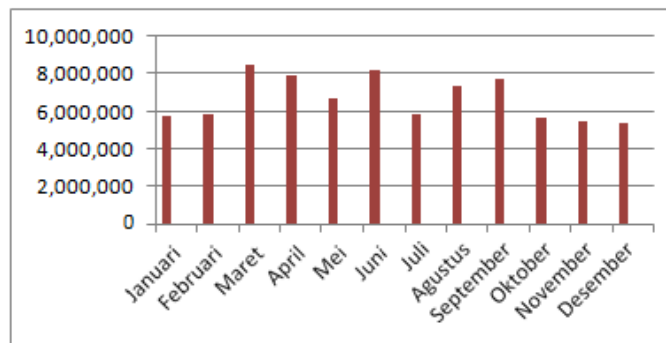
Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan pengawasan yang tinggi dan efektif. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Menurut Daulay (2017), pengawasan merupakan usaha sistemik untuk

menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para karyawannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

PT. XXX adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang telah teruji dan terbukti. Badan usaha PT. XXX adalah hasil dari perjanjian kemitraan joint-venture ndengan pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968. PT XXX saat ini mengelola sekitar 48 ribu hektar area perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit dan karet. Terdapat 9 perkebunan kelapa sawit yang tersebar di provinsi Aceh dan Sumatera Utara, dan 5 perkebunan karet yang tersebar di Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan fenomena masalah pada PT. XXX adalah bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi berfluktuasi selama 1 tahun terakhir yang ditunjukkan dengan data hasil produksi selama 1 tahun terakhir. Berikut ini data hasil produksi kebun sawit tahun 2020 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1 Grafik Data Produksi Kebun Sawit Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data produksi kebun sawit pada PT.XXX tahun 2020 yang mengindikasikan produktivitas kerja karyawan bagi produksi selama satu tahun terakhir berfluktuasi. Dimana produktivitas tertinggi dicapai pada bulan Maret sebanyak 8.455.390 ton, sedangkan produktivitas terendah terjadi pada bulan Desember sebanyak 5.380.270 ton. Berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan pada PT. XXX selama 1 tahun terakhir disebabkan salah satu faktornya adalah pengawasan kerja yang kurang ketat. Selain faktor pengawasan kerja yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian produksi selama 1 tahun terakhir yang berakhir pada Desember 2020 adalah faktor disiplin kerja. Dimana disiplin kerja pada PT. XXX kurangnya sikap disiplin kerja karyawan seperti jam kerja yang datang tidak sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan dan kurang tanggung jawab perilaku karyawannya.

Tabel 1.
Absensi Karyawan PT. XXX Bulan Januari S/d Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	147	0	9	19	28
Februari	147	10	18	15	33
Maret	147	9	22	25	56
April	147	0	17	10	27
Mei	147	14	16	14	44
Juni	147	16	25	17	58
Juli	147	17	15	24	56
Agustus	147	11	17	22	50
September	147	25	11	15	51
Oktober	147	18	12	13	43
November	147	20	19	14	53
Desember	147	15	18	19	52

Sumber: PT.XXX (2021)

Dari hasil tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidak hadirannya karyawan selama bulan Januari sampai dengan bulan Desember masih tinggi. Ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan akan dapat berakibat hambatnya proses dalam bekerja dan menunjukkan produktivitas kinerja karyawan yang tidak optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. XXX.

Tujuan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi?
3. Apakah terdapat pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi?

Tinjauan Pustaka Produktivitas Kerja

Produktivitas dan efisiensi menjaga merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Produktivitas adalah ukuran yang ditetapkan dan di formulasikan sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan dan direncanakan. Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi (Daft, 2016). Sedangkan konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran

atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan Wibowo (2013).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. secara teknis produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan, dengan kata lain harapan dengan kenyataan berjalan sejalan secara garis lurus. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan bahwa hasil yang dicapai tenaga kerja persatuan waktu yang baik dengan peran kerjanya masing-masing.

Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan guna memperoleh hasil pelaksanaan pekerjaan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rancangan kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Hal ini merupakan salah satu prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci penting menentukan keberhasilan sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Dauly (2017), pengawasan merupakan upaya sistemik guna menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan pencapain perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya. Menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Selanjutnya Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Kemudian menurut Fahmi (2014), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015): pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan dimaksudkan guna memperoleh standar kerja yang telah sesuai dengan yang direncanakan dan ditargetkan.

Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sangat ditentukan oleh disiplin para karyawannya secara profesional. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik secara sadar dan seponatan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja berarti karyawan secara sadar dan seponatan mengetahui apa yang baik dan tidak baik, atau apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam pekerjaan. Disiplin kerja membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan tepat waktu karena di dukung oleh karyawan-karyawan yang disiplin dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Metode penelitian adalah sebuah cara untuk mendapatkan data yang valid untuk dapat di analisis dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memecahkan atau mengantisipasi suatu permasalahan. Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah jenis kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data dengan cara menyajikan, menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2016): penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. XXX yang berjumlah 147 orang. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan purposive sampling berjumlah 61

orang karyawan.

Sumber Data

Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010).

Metode Pengumpulan Data.

Menurut Sugiyono (2014) metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara. Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu cara pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk mendukung suatu informasi atau keterangan yang telah diperoleh.
2. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden.
3. Wawancara, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam penelitian.
4. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja X1	0,860	1,163
	Disiplin Kerja X2	0,860	1,163

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan Y
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table 2 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel bebas yang besarnya kurang dari $10 < 1,163$, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka $0,01 > 0,860$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(Constant)	6.685	3.552
	Pengawasan Kerja X1	0.494	0.103
	Disiplin KerjaX2	0.589	0.215

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja KaryawanY

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 2,909 + 0,698X1 + 0,572X2 + e$. Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,909 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model variabel produktivitas kerja tetap sebesar 2,909 satuan atau dengan kata lain jika variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka produktivitas kerja masih sebesar 2,909 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,698 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika pengawasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,698 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,572 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X2) sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,572 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel pengawasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,713$ ($n-k-1=61-2-1=58$) $>$ $t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Pengawasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XXX.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,233$ ($n-k-1=61-2-1=58$) $>$ $t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XXX.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1332,892	2	666,446	68,136	0,000 ^b
Residual	567,304	58	9,781		
Total	1900,197	60			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja Karyawan Y

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja X1, Pengawasan Kerja X2

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 68,136 > F_{tabel} 4,01$ ($df_1 = k-1=2-1=1$) sedangkan ($df_2 = n-k-1=61-2-1=58$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independen yaitu Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. XXX.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,838, artinya secara bersama-sama pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX yang memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square. Dimana nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,691 atau (69,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,1% variasi variabel terikat pengawasan kerja dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. XXX. Sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard deviasi*, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,12748. Semakin kecil *standard deviasi* berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lena Farida (2017) Universitas Riau judul penelitian ini Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Agung Hasil uji t diketahui ($2,216 < t_{tabel} 3,781$) dan $Sig.(0,000) < ,05$. Hasil uji F dari hasil F hitung 12,791 sedangkan nilai F tabel 3,046. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $,000 < \alpha 0,05$. Nilai R Square sebesar 357 dan peminat konsumen 60,8%.

Kemudian hasil penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel pengawasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,713$ ($n-k=61-3=58$) $> t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a

untuk variabel Pengawasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XXX.

Menurut Handoko (2016), Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan dapat dikatakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2012) Universitas Negeri Semarang dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Karyadeka Alam Lestari Hasil uji t variabel disiplin diperoleh t hitung 2.680 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ variabel pengawasan kerja t hitung 8.727 dengan nilai signifikansi antara $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan F hitung 71.494 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien R^2 65% secara parsial disiplin mengaruhi kinerja karyawan sebesar 8,8% dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,69%.

Hasil penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel disiplin Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,233 ($n-k=61-3=58$) $>$ t tabel 2,001. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ABC.

Menurut Singodimedjo (2016), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk proses dari perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap perusahaan secara sadar dan secara spontan terus menerus berjalan dengan konsisten.

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofli Sulistiyo Baktiyasa (2017) Universitas Riau dengan judul pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Aung Swadaya. Hasil uji t diketahui (2,216) $>$ t tabel (1,840) dan Sig.(0,000) $<$ 0,05. dapat disimpulkan bahwa Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil uji F hitung adalah 12,791 sedangkan nilai F tabel 3,046. F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $0,000 <$ alpa 0,05. Koefisien R^2 sebesar 60,8% sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti bauran sumber daya manusia.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja hasil perhitungan Uji F dapat dilihat nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 68,136 $>$ Ftabel 3,16 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($61-3=58$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. XXX. Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat digunakan koefisien determinan adapun nilai yang dihasilkan 0,691 atau (69,1%). Ini berarti menggambarkan besarnya pengaruh variabel bebas

yaitu pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap perubahan variabel terikat yaitu produktivitas kerja, dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 69,1%, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Menurut Kadarisman (2015), pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus memperhatikan pengawasan agar tau aturan yang diterapkan mencapai tujuan perusahaan. Selanjtnya Sutrisno (2013), menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin kerja harus diperhatikan agar para karyawan dapat taat pada peraturan yang ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Ryanto 2019). Dimana produktivitas dilihat dari hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya perusahaan. Dengan demikian antara Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari Penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis dan dievaluasi berdasarkan analisis- analisis dan pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel dan nilai signifikansi $>$ 5%.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel 2,001 dan nilai signifikansi $<$ 5%.
3. Secara keseluruhan (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Socfindo dengan nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 5%.

Saran

1. Bagi Karyawan, hendaknya lebih memperhatikan Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja agar mempermudah bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dengan patuh pada peraturan yang diterapkan.
2. Bagi PT. XXX, hendaknya lebih meningkatkan pengawasan yang dilakukan perusahaan agar menciptakan suatu kinerja yang baik bagi karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat meneliti variabel lain yang dapat mengerjakan variabel Produktivitas selain dari variabel bebas yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, keterampilan, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Daft. 2016. *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daulay, D. Dkk. 2017. *Manajemen. Lembaga Penelitian dan*. Medan: Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Irham, Fahmi. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kadarisman, M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Najib, Mohamad. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: PustakaSetia
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak. 2014. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- , 2016 *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Penelitian dan Jurnal

- Baktiyasa, R. S., & Farida, L. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya (Mas) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Candra Markus. 2014. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsoroan

Global Data Reans Jakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.

- Dwi Puspita Sari. 2012. Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Lena Farida. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya). Universitas Riau.
- Marpaung, R. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau). Jurnal Ekonomi,21(01).
- Nova Kasmita. 2014. Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Sofcindo Seumanyam Kabupaten Nagan Raya. Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat.
- Nurlia. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sukriah. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyekfitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. Simposium Nasional Akutansi XII. Palembang.