

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Pos Indonesia Cabang Palopo merupakan salah satu usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada awal masa berdirinya, PT. Pos Indonesia Cabang Palopo merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, namun seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman pun juga semakin berkembang. Oleh karena itu, produktivitas kerja PT. Pos Indonesia Cabang Palopo semakin mendapat banyak sorotan dari masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa pengiriman. Selain dalam rangka persaingan untuk bisnis, peningkatan produktivitas kerja juga menjadi sangat penting bagi PT. Pos Indonesia Cabang Palopo, mengingat bahwa perusahaan ini merupakan salah satu BUMN yang tentunya mengemban sebuah tanggung jawab sebagai *agent of development*, yaitu mengemban tanggung jawab sosial sebagai perusahaan layanan untuk masyarakat. Hal tersebut tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan

tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempumanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perlu diperlukan kinerja yang maksimal dari para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan mampu meraih tingkat laba yang diharapkan dan dapat mengembangkan usahanya lebih luas lagi.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dalam bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan menurut Mondy, (2008:360-361) adalah "Kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan". Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan,

sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa.

Dian Murnawantika (2014) Dari hasil analisis uji simultan variabel pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada CV. Putra kaltim di samarinda. Dari hasil uji persial menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengwasan langsung (X1) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan pengawasan tidak lansung (X2) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putra kaltim di samarinda.

Suroyo (2016) Hasil penelitian menunjukkan Bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

Rofli Sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida (2017) Hasil analisis dengan program spss, didapatkan hasil bahwa hubungan antara pengawasan kerja (1) dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Secara simultan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial, pengawasn kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karya

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- c. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo.

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam memberikan atau menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh

Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan atas hasil penelitian yang dilakukan

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan berarti untuk memperluas wacana sekaligus melengkapi referensi kepustakaan dan memberikan dorongan kepada semua pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut

c. Bagi Perusahaan Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batas Penelitian

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada ruang lingkup pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/ satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*bilt in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.

Fahmi (2013:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efisien dan efektif, serta lebih mendukung terwujudnya visi dan misi dalam sebuah organisasi.

Kartono (2011:103), pengawasan digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan serta menghindari penyimpangan-penyimpangan yang ada dan jika perlu segera dilakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Winardi (2011:224), pengawasan tidak hanya diketahui dengan melihat sesuatu secara seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti meluruskan dan memperbaikinya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Harahap (2009:34), pengawasan merupakan keseluruhan sistem teknik, sistem dancara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam dan oleh sebuah organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi yang mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Effendi (2014:205), pengawasan didefinisikan sebagai sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen dapat tercapai.

2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Brantas (2009:195), jenis-jenis pengawasan yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan Pegawai (*personnel control*). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan, misalnya apakah

karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, disiplin, tata kerja dan absensi.

- b. Pengawasan Keuangan (*financial control*). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut dengan keuangan, terkait dengan pengeluaran dan pemasukan, serta biaya-biaya perusahaan termasuk didalamnya pengawasan anggarannya.
- c. Pengawasan Produksi (*production control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas produksi yang dihasilkan, apakah sudah sesuai dengan standar.
- d. Pengawasan Waktu (*time control*). Pengawasan ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sudah sesuai atau tidak dengan rencana.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Pengawasan

Maringan, (2004; 62) fungsi-fungsi dari pengawasan yaitu, sebagai berikut:

- a. Mempertebal tanggung jawab pekerja yang disertai tugas dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pekerja agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Mencegah terjadinya penyelewengan, penyimpangan dan kelalaian, agar tidak terjadi kerugian yang diinginkan.

2.1.4 Indikator Pengawasan

Handoko (2001:363), indikator pengawasan yaitu, sebagai berikut:

- a. Standar pekerjaan yaitu, penetapan pengukuran yang digunakan sebagai standar untuk penilaian hasil-hasil. Sasaran, tujuan, dan target pelaksanaan yang dapat digunakan sebagai standar.
- b. Kegiatan supervisi yaitu, kegiatan pengarahan secara langsung yang diserahkan kepada seorang karyawan agar pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Pembandingan yaitu, kegiatan membandingkan sebuah pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang akan direncanakan.
- d. Tindakan perbaikan kesalahan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Siagian (2013:305), mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap serta

perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain.

Sinambela (2016:332), disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan, namun juga bermanfaat bagi seorang karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja dan gairah kerja seorang karyawan.

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134), mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik itu yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Hasibuan (2009:193), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, disiplin kerja karyawan baik, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik tentu akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sutrisno (2009:90), dalam penerapan disiplin kerja perusahaan tentu harus membuat peraturan yang bersifat sangat jelas, adil serta mudah dipahami, dan ini berlaku berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Fathoni (2006:11), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, sebagai berikut:

- a. Keadilan.
- b. Keteladanan pimpinan.

- c. Tujuan dan kemampuan.
- d. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan langsung mengawasi perilaku dan moral, serta gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- e. Ketegasan.
- f. Sanksi hukuman.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:195), indikator disiplin kerja karyawan, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Sanksi hukum
- c. Teladan Pimpinan
- d. Keadilan
- e. Ketegasan
- f. Balas Jasa

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karna produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antaran keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “ produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemari dan esok lebih baik dari hari ini”.

Siagian (2009:24), produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan bahkan kalau memungkinkan untuk output yang maksimal.

Sunyoto (2012:41), produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang telah dikeluarkan oleh suatu organisasi serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sunyoto (2015:36) produktivitas kerja merupakan perbandingan teknis antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Wayne (2013:21) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran *output* barang serta jasa yang relative terhadap masukan dari tenaga kerja, peralatan dan modal.

Tohardi dan Sutrisno (2012:100), merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada pekerjaan di hari kemarin dan hari esok.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti dan Wartana (2011:24), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tindakan konstruktif
- b. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- c. Percaya pada diri sendiri

- d. Mempunyai pandangan ke depan
- e. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- f. Bertanggung jawab.
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki.
- i. Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Produktivitas kerja

Nitisemito dan Wartana (2011:25), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam pekerjaan.
- b. Menyenangi pekerjaan.
- c. Mampu mengatasi persoalan.
- d. Memberi kontribusi yang positif.
- e. Kemampuan memotivasi diri.
- f. Membangun rasa percaya diri.
- g. Bertanggung jawab dalam pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan serta memperjelas pembahasan dalam penelitian. Berikut ini adalah uraian singkat dari hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rio Marpaung (2013) pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ pabrik kelapa sawit ABC desa balai jasa bagan sinembah rokan hilir-hulu)	Disipin kerja, pengawasan dan produktivitas kerja	Uji validasi dan reliabilitas	Secara bersama bersama disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, secara persial yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja.
2	Dian murnawantika (2014) “ pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putra kaltim di samarinda”	Pengawasan dan produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis uji simultan variabel pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada CV. Putra kaltim di samarinda. Darin hasil uji

				<p>persial menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan langsung (X1) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan pengawasan tidak langsung (X2) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putra kaltim di samarinda.</p>
3	<p>Sri ramadani (2014) “pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dragon prima farma medan</p>	<p>Pengawasan, disiplin dan produktivitas kerja</p>	<p>Asosatif kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dragon prima farma medan dengan demikian hipotesis 3 yang penulis ajukan diterima</p>
4	<p>Rizka audina (2017)</p>	<p>Pengawasan,</p>	<p>Regresi</p>	<p>Hasil penelitian ini</p>

	<p>“pengaruh pengawasan kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra bumi kabupaten kampar</p>	<p>kompensasi finansial, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Linear Berganda</p>	<p>diperoleh pengawasan, keuangan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di regresi linear berganda. Pengawasan parsial berpengaruh pada produktivitas karyawan pada regresi linear berganda. Kompensasi finansial adalah secara parsial mempengaruhi produktivitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di regresi linear berganda. disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan pada</p>
--	--	--	------------------------	--

				regresi linear berganda.
5	Widi yuliani (2014) pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar raya sri ratu semarang”	Kualitas kerja, pengawasan kerja, kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan

				prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar (66,4 %) sedangkan sebanyak (33,6 %) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
6	Suroyo (2016) “Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan”	Variabel Independen: (X), Kedisiplinan (Y), Produktivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan Bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Nashrudin Setiawan, SE., MM dan Husni Muharram Rintonga, BA, M.SC (2017)	Pengawasan, lingkungan kerja, komitmen kerja dan produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung 28,964 lebih > dari Ftabel 2,73 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka tolak H0 (terima H1). Dapat disimpulkan

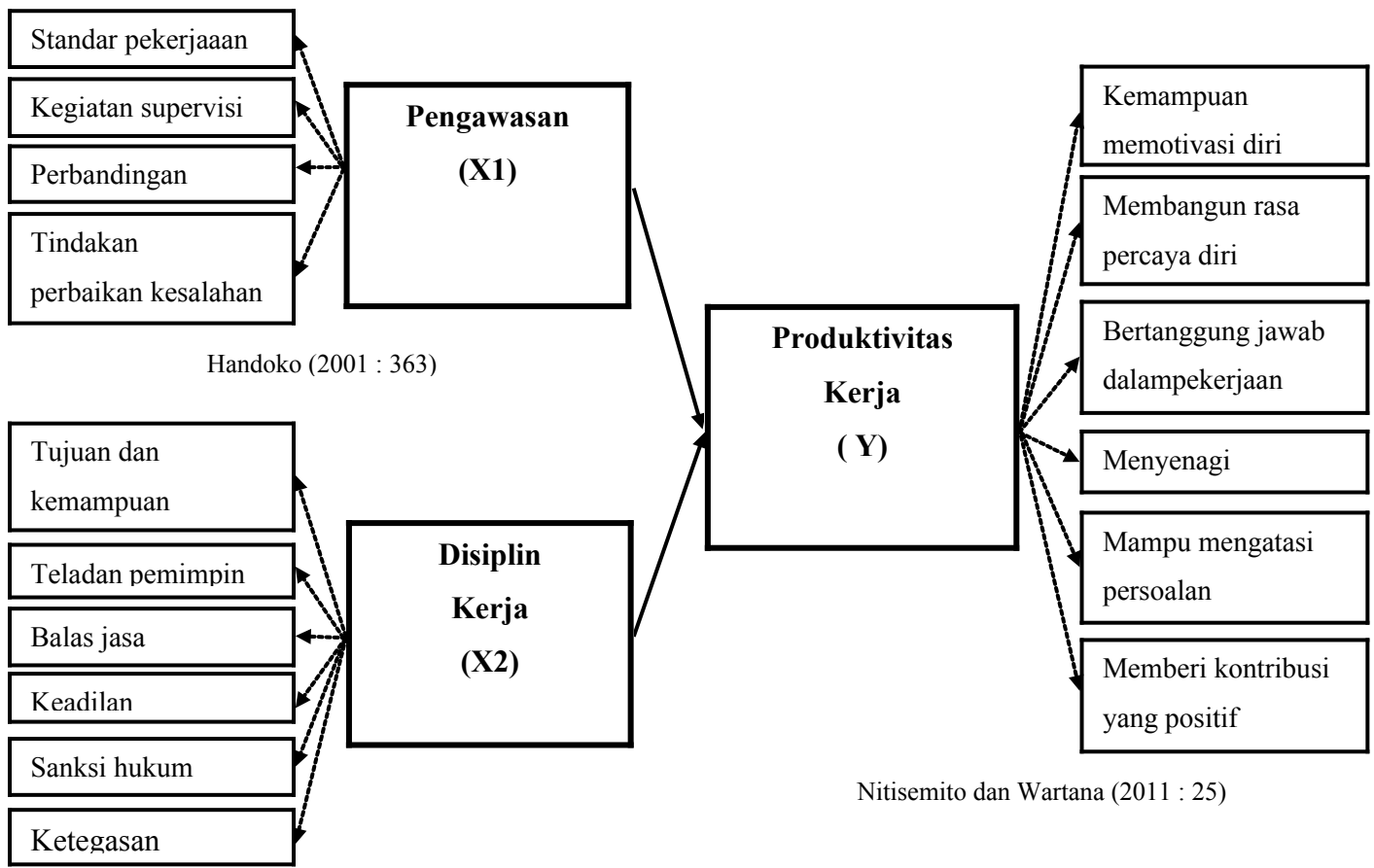
				bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada universitas .
8	Rofli Sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida (2017) ” pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Mitra aung swadaya (mas) kecamatan kelayang kabupaten indragiri hulu)	Pengawasan kerja, disiplin kerja, produktivitas karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis dengan program spss, didapatkan hasil bahwa hubungan antara pengawasan kerja (1) dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Secara simultan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial, pengawasn kerja berpengaruh signifikan terhadap

				produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
9	Ismail Usman (2016) “ Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang”	Disiplin dan produktivitas kerja	Regresi Linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah dihitung secara parsial. Artinya bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Allo jaya Bontang. Maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian, tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan

				produktivitas kerja maka hipotesis kedua ditolak.
10	Dita Amanah (2013) “ Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara	Pengendalian kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi pengendalian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan square adalah 0,720. Pengendalian kerja terhadap produktivitas kerja dengan beta (uji tt) 0,323. Sementara itu kedisiplinan kerjaa terhadap produktivitas bkerja dengan beta (uji t) 0,557. Rumus analisis jalur penelitian ini adalah $Y = 0,323 + 0,557$. Kesimpulannya adalah bahwa tujuan penelitian ini adalah telah terpenuhi dimana semua variabel dalam

				penelitian ini telah terpuhi korelasi satu sama lain.
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

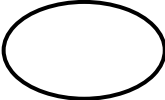





Handoko (2001 : 363)

Nitisebito dan Wartana (2011 : 25)

Hasibuan (2009 : 195)

Keterangan:

- Variabel :  :
- Indikator : 
- Garis Pengaruh : 
- Garis Indikator : 

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Sesuai kerangka konseptual diatas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Murnawantika (2014) Dari hasil analisis uji simultan variabel pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada CV. Putra kaltim di samarinda. Dari hasil uji persial menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengwasan langsung (X1) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan pengawasan tidak lansung (X2) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putra kaltim di samarinda.

2. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suroyo (2016) Hasil penelitian menunjukkan Bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Hipotesis 3

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofli Sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida (2017) Hasil analisis dengan program spss, didapatkan hasil bahwa hubungan antara pengawasan kerja (1) dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Secara simultan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial, pengawasn kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo, di Jalan Ahmad Yani No. 15 Kota Palopo. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 2 (dua) bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan yang dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2012:97), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para

karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo yang terdiri dari 97 orang Karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi, sebagian ataupun wakil populasi yang akan diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk sumber data dan mewakili seluruh populasi yang ada. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sensus, Sugiyono (2002:61-63), sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Pos Indonesia Cabang Palopo yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya, data di kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari tempat objek penelitian dilakukan atau sumber pertama.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat dan

dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekundernya adalah literatur, jurnal maupun artikel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Sugiyono (2004:135), Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2004:135).
- b. *Interview* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan.

3.6 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Pengawasan (X1) adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, tujuan, perintah, serta kebijakan yang telah ditentukan oleh PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.
- b. Disiplin kerja (X2) adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, menaati jam kerja, memberikan pelayanan kepada masyarakat

dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

- c. Produktivitas kerja (Y) adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang digunakan, seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan suatu barang ataupun jasa sesuai dengan diharakan dalam waktu yang singkat atau tepat pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Pengawasan (X1)	Cara untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan, jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar pekerjaan 2. Kegiatan supervisi 3. Perbandingan 4. Tindakan perbaikan kesalahan
2	Disiplin kerja (X2)	Sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama dari disiplin di tempat kerja yaitu mendorong pegawai yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik lagi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukum 6. Ketegasan
3	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas dipengaruhi oleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan

		berbagai faktor seperti sikap mental berupa, disiplin kerja, motivasi kerja dan etika kerja, keterampilan, pendidikan manajemen hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.	memotivasi diri 2. Membangun rasa percaya diri 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4. Menyenangi pekerjaan 5. Mampu mengatasi persoalan 6. Memberi kontribusi yang positif
--	--	---	--

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner atau angket yang dibuat oleh peneliti. Sugiyono (2014:92) menyatakan bahwa Instrumen penelitian yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang sedang diamati. Dengan begitu, penggunaan instrumen penelitian digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:134), Skala Likert yang digunakan untuk mengukur suatu pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2Skor Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:134)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Ghozali (2012:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mewakili atau mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini yang dimaksud adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator dinyatakan valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item Total Correlation*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana

suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang-ulang..

Menurut Sandjojo (2011:152), dikatakan reliabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut reliabel, tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak reliabel

3.9 Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, untuk meneliti suatu populasi dapat dengan teknik sampling yang diambil secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis korelasi maupun regresi, untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variable tersebut.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:206), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui secara sistematis fakta dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan akan diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengelolaan data menggunakan program SPSS.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara pengawasan, disiplin kerja dan produktivitas kerja (Priyatno 2012:36). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Nilai konstanta

X1 = Pengawasan

X2 = Disiplin kerja

b1,b2= Koefiensiregresi

e = Standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tapi ikut mempengaruhi.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F yaitu, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen menurut (Ghozali, 2013:98).

3.9.5 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. POS Indonesia Cabang Palopo

Sejarah mencatat keberadaan pos Indonesia begitu panjang, kantor pos pertama didirikan di batavia (sekarang jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke negeri belanda. Sejak saat itulah pelayanan pos telah lahir mengembang peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah kantor pos batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kalah itu ialah melalui Karawang, Cirebon Dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari jawatan PTT (Pos, Telegraph dan Telephon). Badan usaha yang di pimpin oleh seseorang kepala jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangannya terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman di mana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi

Perum Pos dan Giro yang sejak ini di tegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus perum, maka pada juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. POS Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam mengembangkan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang di milikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen Kota/Kabupaten, hampir 100 % kecamatan dan 42% Kelurahan/Desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil diindonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 kantor pos online, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama yang lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. POS Indonesia Cabang Palopo, yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan.

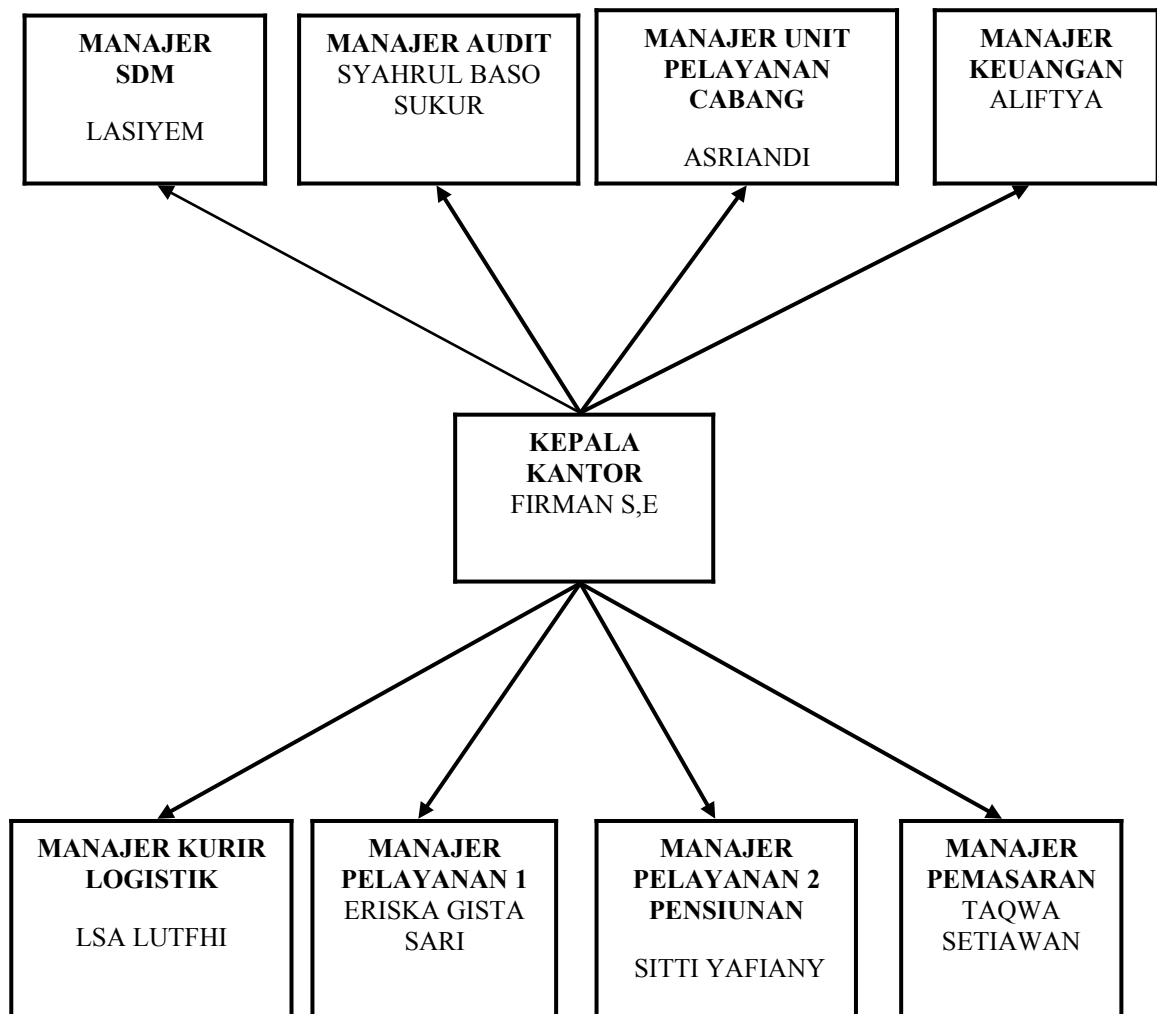
b. Misi

- 1) Memberikan solusi layanan logistik yang kompetitif.
- 2) Menjalankan fungsi designated operator secara profesional dan kompetitif.

- 3) Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital.
- 4) Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.

4.2 Struktur Organisasi

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan struktur organisasi PT. POS Indonesia Cabang Palopo hal tersebut dapat terlihat pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

4.3 Deskriptif Data

4.3.1 Analisa deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Pos dikota Palopo yang berpartisipasi dalam penelitian dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap karyawan kantor pos dikota Palopo. Berikut ini hasil analisisnya:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	57	59%
2	Perempuan	40	41%
	Total	97	100

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 57 orang atau dalam bentuk persentase 59%, sementara responden perempuan berjumlah 40 orang atau dalam bentuk persentase 41%. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa karyawan kantor pos dikota Palopo didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 20	2	2%
2	20 – 30	76	78%
3	31 – 40	18	19%
4	41 – 50	1	1%
	Total	97	100

Sumber: Data responden diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 data diatas menjelaskan bahwa karyawan kantor pos dikota Palopo yang dijadikan responden diukur dari yang berusia <20 tahun, sebanyak 2 orang atau 2%, 20-30 tahun sebanyak 76 orang atau 78%, 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 19%, dan 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 1%.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	20	21%
2	S1	67	69%
3	S2	10	10%
	Total	97	100

Sumber: Data responden diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 data diatas menjelaskan bahwa karyawan kantor Pos dikota Palopo SMA sebanyak 20 Orang atau 21%, S1 sebanyak 67 orang atau 69%, S2 sebanyak 10 orang atau 10%.

b. Hasil uji instrumen

Dalam penelitian penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan skala likert. Menurut (sugiyono)”skala likert mengukur sikap, pendapat dan pandangan mahasiswa atau sekelompok siswa tentang fenomena yang terjadi”. Pernyataan yang di jawab oleh responden dinilai

konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan. Yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, N=3, TS=2, STS=1. Berikut sajian data rentang skala likert.

Tabel 4.4 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	70	26	1	0	0	97
Item X1.2	48	38	11	0	0	97
Item X1.3	46	40	11	0	0	97
Item X1.4	51	32	13	1	0	97

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel pengawasan diatas terdapat 97 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 responden, setuju sebanyak 26 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sebanyak 48 responden, setuju 38 reponden, netral sebanyak 38 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangattidak setuju sebanyakn0 responden. Untuk item X1.3 sangat setuju sebanyak 46 responden, setuju sebanyak 40 responden, netral sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X1.4 sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 32 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Variabel Disiplin Kerja.

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X2.1	56	32	6	1	2	97
Item X2.2	32	51	14	0	0	97
Item X2.3	31	18	4	1	0	97
Item X2.4	30	53	14	0	0	97
Item X2.5	48	39	10	0	0	97
Item X2.6	59	22	16	0	0	97

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel disiplin kerja terdapat 97 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 56 responden, setuju 32 responden, netral 6 responden, tidak setuju 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2 sangat setuju 32 responden, setuju sebanyak 51 responden, netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X2.3 sangat setuju sebanyak 31 responden, setuju sebanyak 18 responden, netral sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2.4 sangat setuju 40 responden, setuju sebanyak 53 responden, netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Untuk item X2.5 sangat setuju sebanyak 48 responden, setuju sebanyak 39 responden, netral 10 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2.6 sangat setuju sebanyak 59 responden, setuju 22 responden, netral 16 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Tabel 4.6 deskriptif responden variabel produktivitas kerja

Item	Skor					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y1	62	29	6	0	0	97
Item Y2	36	45	16	0	0	97
Item Y3	19	28	41	2	7	97
Item Y4	12	34	50	0	0	97
Item Y5	59	27	11	0	0	97
Item Y6	46	41	7	1	0	97

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel produktivitas kerja diatas terdapat 97 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item Y1 sangat setuju 62 responden, setuju sebanyak 29 responden, netral 6 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y2 sangat setuju sebanyak 36 responden, setuju sebanyak 45 responden, netral 16 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item Y3 sangat setuju sebanyak 19 responden, setuju sebanyak 28 responden, netral 41 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju 7 responden. Untuk item Y4 sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju 34 responden, netral sebanyak 50 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y5 sangat setuju sebanyak 59 responden, setuju 27 responden, netral 11 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y6 sangat setuju 48 responden, setuju 41 responden, netral 7 responden, tidak setuju 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

4.4 Uji Data

4.4.1 Uji Validitas

Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai \leq r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel (X)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0.726	0.199	Valid
2.	Item X1.2	0.638	0.199	Valid
3.	Item X1.3	0.562	0.199	Valid
4.	Item X1.4	0.728	0.199	Valid

Sumber: data diolah, 2020.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel (X)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0.388	0.199	Valid
2.	Item X2.2	0.477	0.199	Valid
3.	Item X2.3	0.561	0.199	Valid
4.	Item X2.4	0.449	0.199	Valid
5.	Item X2.5	0.426	0.199	Valid
6.	Item X2.6	0.587	0.199	Valid

Sumber: data diolah, 2020.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel (Y)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y1	0.465	0.199	Valid
2.	Item Y2	0.471	0.199	Valid
3.	Item Y2	0.336	0.199	Valid
4.	Item Y2	0.493	0.199	Valid
5.	Item Y2	0.532	0.199	Valid
6.	Item Y2	0.557	0.199	Valid

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat 4 variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan valid, karna setiap pernyataan lebih besar dari 0.199 atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validita, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0.60.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Standar realibel/kriteria	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0.774	0.60	Reliabilitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.693	0.60	Reliabilitas
3	Produktivitas Kerja (Y)	0.641	0.60	Reliabilitas

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas pada kolom cronbach's alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan (X1) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten karna $\alpha > r\text{-tabel}$ yaitu $0.774 >$ lebih besar dari 0.199 untuk keseluruhan item pernyataan empat poin.
2. Disiplin kerja (X2) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten karna $\alpha > r\text{-tabel}$ $0.693 >$ lebih besar dari 0.199 untuk keseluruhan item pernyataan 6 poin
3. Produktivitas kerja (Y) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten karna $\alpha > r\text{-tabel}$ $0.641 >$ lebih besar dari 0.199 untuk keseluruhan item pernyataan 6 poin.

4.5 Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
1 totalX1	.168	.112	.141	1.507	.135
totalX2	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: hasil olah data 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.441 + 0.168X_1 + 0.373X_2 \text{ dimana:}$$

- a. Konstanta (a) sebesar 13.441 = variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai konstanta pengawasan dan disiplin kerja sebesar 13.441 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b. Pengawasan (X_1) sebesar 0.168 = besarnya koefisien variabel pengawasan berarti setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat 169.
- c. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0.373 = besar koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat 374.

Standar eror sebesar 1.844 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1.844 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0.374.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.352	1.677

- a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1
b. Dependent variabel: produktivitas kerja

Sumber: olah data tahun 2020.

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 0.352% berarti seluruh variabel bebas yakni pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y) sebesar 352% sedangkan sisanya 252%.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan tingkat kebebasan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji T dibantu dengan *SPSS V. 22* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
1 totalX1	.168	.112	.141	1.507	.135
totalX2	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja totally
Sumber: Hasil olah data tahun 2020.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

H1 = Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 1.507 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,985 maka secara parsial variabel independen pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja dengan demikian hipotesis ditolak.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.596 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka secara parsial variabel *independen* disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja dengan demikian hipotesis diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F satuan nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel *independen* yakni pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* Atau produktivitas kerja.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.498	2	76.249	27.097	sss.000 ^b
	Residual	264.512	94	2.814		
	Total	417.010	96			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja totally

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja totalX2, Pengawasan totalX1

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 27.097 dengan tingkat signifikan sebesar 0.0% dengan derajat kepercayaan sebesar 100% F_{hitung} (27.097) > F_{tabel} 3.09 maka secara simultan pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2), mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja di PT.POS Indonesia Cabang Palopo menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan ($0.135 > 0.05$) terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 0.135 hal ini berarti semakin kurangnya pengawasan yang dilakukan maka akan semakin kurang produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja” ditolak.

Teori penelitian ini didukung oleh Dian Murnawantika (2014) Dari hasil analisis uji simultan variabel pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada CV. Putra kaltim di samarinda. Darin hasil uji persial menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengwasan langsung (X1) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan pengawasan tidak lansung (X2) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putra kaltim di samarinda.

2. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan ($0.000 < 0.05$) terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 0.000 hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan oleh produktivitas kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo sehingga hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rofli Sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida (2017) pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Mitra aung swadaya (mas) kecamatan kelayang kabupaten indragiri hulu), Hasil analisis dengan program spss, didapatkan hasil bahwa hubungan antara pengawasan kerja (1) dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Secara simultan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial, pengawasn kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini juga didukung Ismail Usman (2016) Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah dihitung secara parsial. Artinya bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Allo jaya Bontang. Maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian, tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja maka hipotesis kedua ditolak.

3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian besaran nilai koefisien yang memberi kontribusi terbesar dalam menentukan produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo adalah variabel disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 0.373%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara persial produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan variabel yang belum dimasukkan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sangat ditekankan untuk memastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi agar data yang diperoleh nantinya bisa dan sesuai dengan tujuan dan apa yang diharapkan dalam penelitian.

3. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja, tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung.
- Akila, A. (2017). *Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Vassel Palembang*. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 35-48.
- Alex S Nitisemito, (2011), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Alam*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Astarman, A. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 85-98.
- Atmosudirdjo, Prajudi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Alam, Dasar Pengertian dan Masalah*. Rineka Cipta: Melayu.
- Badaruddin, B., & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 4(2).
- Baktiyasa, Rofli Sulistiyo dan Farida, Lena. 2017. “*Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)*” . JOM FISIP, Vol. 4, No. 2, hal. 1-15.
- Barusman, M. Y. S., & Saputra, M. R. (2013). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Brantas.(2009). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia (Persero) Pulo Gadung Jakarta Timur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 105-120.
- Edy, Sutrisno.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

- Fahmi.(2013). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Tentang Pelayanan Perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP) Di Kota Depok). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 981-990.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gisslen, Wayne (2013). *Professinal Baking*.6th ed. Hobboken, New Jersey: John Wiley dan Sons, Inc.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2009). *Teori Kritis Laporan Keuangan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFYogyakarta Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak (*Doctoral dissertation, Riau University*).*Journal Jom Fisip* 4(2), 1-11.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019).Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Magenta*, 7(2), 81-90.
- Irawan, D. N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dangaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Branchmarck*, 3(3).
- Karsini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016).Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Soso-Q*, 6(1), 118-133.
- Liando, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepercayaan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kota Tomohon. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2), 230-242.

- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- M. Manullang, (2005). “*Dasar-Dasar Manajemen*” . Gadjah Mada University Press P. O. BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nidjo Sandjojo, (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Cetakan Pertama*. Penerbit Pustaka Sinar Harapan: Jakarta.
- Nugroho, A. (2018). Analisis Produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Siantar Putra Mandiri. *Jurnal Analisis Produktivitas*.
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)*.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi Offset: Yogyakarta
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58-72.
- Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. Tahun III No.8, Maret <http://www.e-journal.com/>
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiati, J. (2014). Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pada Pegawai Perpustakaan ITS (*Doctoral dissertation*, (UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Simbolon, Maringan Masry. (2004). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara: Jakarta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru: Jakarta.
- Suroyo. (2016). Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter*. 2(1). ISSN 1979-8865
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.

