

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. EFFATAMA BORNEO ABADI DI KOTA SAMARINDA

Herdyn Danuriatmaja¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan atau Kedisiplinan dan secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Effatama Borneo Abadi Di Kota Samarinda, serta untuk mengetahui seberapa besar pengawasan atau kedisiplinan dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun indikator yang akan diukur dari variabel Pengawasan (X_1) yaitu pengawasan langsung yang terdiri dari inspeksi langsung, observasi di tempat dan laporan di tempat serta pengawasan tidak langsung yang terdiri dari laporan lisan dan laporan tertulis. Lalu indikator yang akan diukur dari variabel Kedisiplinan (X_2) yaitu tepat waktu, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan atau peralatan, patuh dan tanggung jawab. Sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) indikator yang akan diukur adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kemudian untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dengan metode angket dan metode dokumentasi. Selanjutnya untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan korelasi product momen, dimana analisis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (pengawasan/kedisiplinan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Lalu korelasi ganda, dimana analisis bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara pengawasan dan kedisiplinan dengan produktivitas kerja. Lalu korelasi parsial, dimana analisis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap. Selanjutnya regresi linier ganda, dimana analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja. Lalu kecermatan prediksi, untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier. Dan yang terakhir koefisien determinasi, yang mana untuk mengetahui presentasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan dengan beberapa analisis statistik, menunjukkan bahwa pengawasan dan kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda.

Kata kunci : *pengawasan, kedisiplinan, produktivitas kerja, karyawan, Samarinda*

Pendahuluan

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki harapan agar kedepannya mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usahanya. Setiap perusahaan menginginkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam bidang usahanya, dengan memiliki kegiatan pekerjaan yang jelas serta berkelanjutan agar mendapat keuntungan. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa didorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

¹Materi artikel ini berasal dari skripsi yang ditulis oleh pengarang (Herdyn Danuriatmaja, Prodi IP Fisip Unmul). Mahasiswa tingkat akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: herdyndanuriatmaja@gmail.com

Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya tertentu, dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 1988:112). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang relatif lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang pimpinan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya dalam jangka waktu yang panjang.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pengawasan serta kedisiplinan yang baik. Pengawasan ini dilakukan oleh Pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Sedangkan kedisiplinan 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 kedisiplinan yang tinggi, maka waktu yang telah ditetapkan menghasilkan produk barang dan jasa dengan kualitas optimal.

Sebagian karyawan PT. Effatama Borneo Abadi cenderung kurang pengawasan dari pimpinan serta sikap disiplin karyawanpun kurang. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi penulis pada tempat penelitian di PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda, yang mana terlihat dari sebagian besar karyawan yang datang terlambat, seringnya ijin dalam jam kerja dan penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Disini terlihat juga rendahnya tingkat ketegasan dari manajemen yang hanya membiarkan keadaan kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang. Dampak nyata yang penulis temukan adalah rendahnya tingkat kreativitas karyawan hasil dari kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurangnya kesadaran berdisiplin pada diri karyawan sendiri. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan kontraktor, produktivitas Kerja diperlukan bagi PT. Effatama Borneo Abadi. Apabila dalam persaingan yang menuntut perusahaan untuk menyediakan kualitas pekerja yang professional dengan standar sertifikasi maka PT. Effatama Borneo Abadi harus benar-benar fokus dalam hal kualitas serta kemampuan karyawannya untuk menjaga eksistensi pekerjaan. Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan sebagai pelaku utama kegiatan di dalam pekerjaan, hal tersebut mustahil dapat dicapai.

Merujuk pada kenyataan tersebut, dapat dirumuskan masalah, bahwa pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas tadi, maka dengan melihat latar belakang permasalahan yang ada, sehingga perlu di lakukannya penelitian, agar dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154). Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif, maka perlu dipenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu yang pertama, pengawasan harus bersifat fact finding, artinya pengawasan harus menentukan fakta- fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi. Kedua, pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana semula. Ketiga, pengawasan diarahkan kepada masa sekarang. Keempat, pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan. Kelima, karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan. Keenam, pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar. Ketujuh, pengawasan bersifat harus membimbing agar supaya para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan baginya. (Lubis, 1985:160).

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi Pertama, penentuan ukuran atau pedoman baku (standart) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas. Kedua, penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu. Ketiga, perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak. Keempat, perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. (Lubis, 1985:160).

Sedangkan untuk pengukuran pengawasan dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan.
Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a. Inspeksi langsung
 - b. Observasi di tempat (on the spot observation)
 - c. Laporan di tempat (on the spot report), berarti penyampaian keputusan di tempat bila diperlukan.
2. Pengawasan tidak langsung
Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan.
Laporan ini dapat berbentuk :
 - a. Laporan tertulis
 - b. Laporan lisan. (Lubis, 1985: 163)

Kedisiplinan

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Pengertian kedisiplinan adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990:108). Sedangkan menurut AS. Moenir dalam bukunya Ahmad Tohardi (2002:393), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Tjing Bing tie, dalam bukunya Fred N Kerlmyer and Elazar J Pedhazur, (1987;160), menjelaskan sifat-sifat kedisiplinan, bahwa karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para pegawai datang ke pabrik tertib, tepat waktu dan teratur
Dengan datang ke pabrik secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan pabrik dengan hati-hati
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan pabrik maka dapat menunjukkan bahwa disiplin dalam pekerjaannya kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan pabrik harus hati hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan yang baik. Bagaimana juga dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada kedisiplinan. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Dari seluruh pembahasan mengenai kedisiplinan di atas, maka yang menjadi indikator pengukuran kedisiplinan menurut penulis dapat ditentukan dari sifat-sifat kedisiplinan itu sendiri, yaitu : tepat waktu, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan atau peralatan, patuh dan tanggung jawab.

Produktivitas Kerja

Menurut Payaman J Simanjutak (1987:38), produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja secara kuantitatif produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

Dalam konsepnya, peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Secara makro, sumber produktivitas dapat dikelompokkan kedalam unsur berikut: Pertama, peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terus berlangsung. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi. Kedua, peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Ketiga, peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang bukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari input atau sumber daya, melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya.. Produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (out put) dan masukan (input) persatuan waktu.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya perlu didukung manajemen yang baik. Dari berbagai fungsi-fungsi manajemen yang baik diantaranya terdapat fungsi pengawasan. pengawasan pada pokoknya merupakan kegiatan membandingkan atau mengukur pekerjaan yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan criteria, standar dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebagai contoh dengan adanya inspeksi langsung oleh pimpinan, maka karyawan tidak akan bermalas-malasan atau memperlambat kegiatan dalam bekerja. Hasilnya dapat dipastikan tingkat kesalahan dan pelanggaran yang terjadi di dalam proses produksi akan terminimalisir.

Sedangkan kedisiplinan yang sejati terdapat bila para karyawan tersebut datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya. Apabila mereka berpakaian baik pada tempat pekerjaannya, mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jam dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dengan semangat yang baik.

Dapat dicontohkan apabila karyawan yang datang ke pabrik tepat pada waktunya, maka dapat dipastikan kuantitas yang dihasilkan lebih banyak ketimbang karyawan yang datang ke pabrik terlambat.

Pengawasan dan kedisiplinan sangat penting, karena tanpa ada pengawasan dari atasan atau manajer dan kedisiplinan yang timbul dari dirinya karyawan sendiri maka tingkat produktivitas

kerjapun rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, kedisiplinan karyawan tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

Dengan adanya pengawasan dan kedisiplinan maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Dengan kata lain pengawasan dan kedisiplinan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Hipotesis

Suatu penelitian karya ilmiah yang ingin mencari jawaban terhadap suatu permasalahan, maka sangat perlu adanya hipotesis atau jawaban yang sangat berguna untuk dijadikan praduga dari pemecahan masalah yang dihadapi di dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga bertolak dari suatu hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang dihadapi, dan hipotesis dapat mengarahkan penelitian pada pengumpulan data yang sesuai dengan masalah.

Berdasarkan uraian diatas maka adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.

Metode Penelitian

Teknis Penentuan Skor

Metode Deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui tingkat pengawasan dan kedisiplinan karyawan pada perusahaan PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.

Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jawaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika jawaban a maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban b maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban c maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban d maka diberi nilai 2
- e. Jika jawaban e maka diberi nilai 1

Konversi Data Ordinal Ke Interval

Selanjutnya data hasil tersebut (data ordinal) harus di ubah kedalam bentuk data interval. Mengapa data ordinal harus diubah dalam bentuk interval? Data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif.

Dalam banyak prosedur statistik mengharuskan data berskala interval. Oleh karena penulis hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval*, Hays (1976).

Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik kesimpulan, adapun untuk mempermudah analisis ini penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0. Dalam penelitian ini tehnik yang digunakan yaitu:

Untuk mengukur hubungan variabel Pengawasan (X_1) atau variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) digunakan koefisien Kolerasi *Product Moment* dari Pearson. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut dianggap signifikan atau tidak, maka digunakan F_{test} .

Selanjutnya untuk mengetahui kuatnya hubungan antara Pengawasan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) digunakan Rumus Korelasi ganda. Untuk mengetahui korelasi ganda hasil perhitungan tersebut dianggap signifikan atau tidak, maka digunakan F_{test} .

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variable independen dengan dependen, dimana salah satu variable independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Maka Pengawasan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) digunakan Korelasi Parsial. Untuk menguji murni atau tidaknya korelasi parsial maka harus uji t_{test} , Lalu untuk mengetahui apakah korelasinya murni atau tidak murni, digunakan F_{test} .

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya regresi linier ini digunakan F_{test} Kemudian untuk mengetahui koefisien regresi (b) tersebut signifikan atau tidak, digunakan t_{test} .

Selanjutnya untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier, maka dilakukan dengan membandingkan dengan standar deviasi dari Y (S_y) dengan standar error of estimate (SE_{est}).

Analisis selanjutnya digunakan untuk melihat persentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan menggunakan Koefisien Determinasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis

1. Analisis Korelasi Produk Moment

Hasil korelasi product moment antara X_1 dan Y yaitu $r=0,657$, jadi terdapat hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui F_{test} sebesar 22,785 dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,34 artinya $F_{test} > F_{tabel}$ ($22,785 > 3,34$) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda.

Hasil korelasi product moment antara X_2 dan Y yaitu $r=0,660$, jadi terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga F_{test} sebesar 23,154 dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,34 artinya $F_{test} > F_{tabel}$ ($23,154 > 3,34$) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan kedisiplinan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda.

2. Analisis Korelasi Ganda

dari perhitungan SPSS diperoleh angka R sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengawasan dan kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi ganda yang ditemukan signifikan tidaknya menggunakan uji F_{test} . Dari hasil perhitungan F_{test} diperoleh sebesar 17,042, sedangkan F_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sebesar 3,34. Ternyata F_{test} lebih besar dari F_{tabel} ($17,042 > 3,34$). yaitu dapat digeneralisasikan keseluruhan populasi karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi.

3. Analisis Korelasi Parsial

Hasil dari korelasi antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah variabel kedisiplinan dibuat tetap/dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,448. Untuk mengetahui koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan atau tidak, maka harus uji t_{test} . Dari hasil perhitungan t_{test} dengan menggunakan SPSS ternyata t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,652 > 1,701$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi dimana variabel kedisiplinan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan keseluruhan populasi karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi. Kemudian untuk mengetahui korelasi parsial murni atau tidak murni maka harus membandingkan F_{test} sebesar 6,780 dengan F_{tabel} pada taraf 5% sebesar 3,34 atau $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,780 > 3,34$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan/pengaruh yang murni antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi dengan mengendalikan variabel kedisiplinan.

Hasil dari korelasi antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah variabel pengawasan dibuat tetap/dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,454. Untuk mengetahui koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan atau tidak, maka harus uji t_{test} . Dari hasil perhitungan t_{test} ternyata t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,695 > 1,701$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi dimana variabel pengawasan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan keseluruhan populasi karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi. Kemudian untuk mengetahui korelasi parsial murni atau tidak murni maka harus membandingkan F_{test} sebesar 7,010 dengan F_{tabel} pada taraf 5% sebesar 3,34 atau $F_{test} > F_{tabel}$ ($7,010 > 3,34$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan/pengaruh yang murni antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi dengan mengendalikan variabel pengawasan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil linier berganda diperoleh data sebagai berikut $a=11,765$, $b_1=0,323$ dan $b_2=0,408$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y=11,765 + 0,323X_1 + 0,408X_2$.

Untuk mengetahui apakah persamaan garis linier tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dicek dengan F_{test} . Dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{test} sebesar 17,042. Sedangkan dengan melihat F_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% diperoleh harga sebesar 3,34. Hal ini berarti bahwa $F_{test} > F_{tabel}$, maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut.

Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, maka harus membandingkan t_{test} dengan t_{tabel} , diketahui t_{tabel} sebesar 1,701 dan t_{test} variabel pengawasan sebesar 2,652. Ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari dibandingkan dengan t_{tabel} , berarti persamaan garisnya adalah signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya t_{test} kedisiplinan sebesar 2,695. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,701 maka nilai t_{test} lebih besar dari t_{tabel} , berarti persamaan garis tersebut signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan di atas juga bisa mengetahui koefisien regresi melalui persamaan regresi dengan melihat nilai b. koefisien regresi variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,323. Ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel pengawasan mengakibatkan perubahan sebesar 0.323 terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Maka pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh tersebut positif dan signifikan.

Selain koefisien regresi variabel pengawasan, juga bisa diketahui koefisien regresi variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,408. Ini berarti perubahan satu

satuan pada variabel kedisiplinan mengakibatkan perubahan sebesar 0,408 pada produktivitas kerja karyawan, maka kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh tersebut positif dan signifikan.

5. Kecermatan Prediksi

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *standar error of estimate* (SE_{est}).

Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh harga S_y yaitu 3,324 dan SE_{est} yaitu 2,311. Dengan demikian maka $S_y > SE_{est}$. Hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas adalah cermat.

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui presentasi pengaruh dari variabel pengawasan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda (Y), dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebesar 0,549. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda sebesar 54,9%.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dengan menggunakan analisis product moment, diperoleh hasil korelasi antara pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda adalah sebesar 0,657 maka Pengawasan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Dengan kata lain karyawan yang mendapat pengawasan cenderung memiliki tingkat produktivitas dalam bekerja yang tinggi dan sebaliknya, karyawan yang kurang mendapat pengawasan cenderung akan memiliki tingkat produktivitas dalam bekerja yang rendah. Selanjutnya korelasi antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda adalah sebesar 0,660 maka Kedisiplinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Dengan kata lain karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas dalam bekerja yang tinggi dan sebaliknya, karyawan yang kurang berdisiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas dalam bekerja yang rendah.

Melalui analisis korelasi ganda, diperoleh hasil korelasi sebesar 0,741, maka pengawasan dan kedisiplinan secara serentak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda.

Melalui analisis korelasi parsial, diperoleh hasil apabila kedisiplinan dikendalikan atau dikontrol, maka korelasi antara pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,448 dan hasil ini adalah signifikan yang artinya hubungan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda adalah murni walaupun terdapat variabel kedisiplinan sebagai variabel yang dikontrol. Selanjutnya, apabila pengawasan dikendalikan atau dikontrol, maka korelasi antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,454 dan hasil ini adalah signifikan yang artinya hubungan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda adalah murni walaupun terdapat variabel pengawasan sebagai variabel yang dikontrol.

Malalui analisis regresi linier, diperoleh koefisien regresi pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Ini berarti jika variabel pengawasan berubah sebesar satu satuan mengakibatkan perubahan variabel produktivitas kerja sebesar 0,323. Selanjutnya,

koefisien regresi kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,408. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Ini berarti jika variabel kedisiplinan berubah sebesar satu satuan mengakibatkan perubahan variabel produktivitas kerja sebesar 0,408.

Melalui analisis koefisien determinasi, ternyata pengawasan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 54,9% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Hal ini mengisyaratkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel pengawasan dan kedisiplinan yang besarnya 45,1%.

Secara keseluruhan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya, hipotesis yang diterima berupa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.

Saran

Karna pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan dan karyawan lainnya :

- a. Memberikan perhatian terhadap pengawasan dengan menciptakan pengawasan yang lebih komunikatif, agar karyawan tidak tertekan dan tetap konsentrasi dengan pekerjaannya, pengawasan ini juga dilakukan untuk menghubungkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tidak adanya pengelompokan-pengelompokan yang signifikan antara atasan dan bawahan dengan ikut mengawasi langsung pekerjaan dilokasi karyawan bekerja.
- b. Dan memberikan perhatian terhadap kedisiplinan dengan cara membiasakan diri untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, tepat waktu, berpakaian rapi dan penggunaan peralatan kerja yang lebih hati-hati.

Diharap dengan usaha untuk meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan dapat memberikan dorongan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat lebih menghasilkan income bagi perusahaan.

Oleh karna produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel pengawasan dan kedisiplinan dengan presentasi sebesar 45,1%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel pengawasan dan kedisiplinan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda. Dengan demikian berdasarkan factor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi

Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : BPFE
- Ali, Muhammad. 1989. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Reneka Cipta.
- Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen*.Yogyakarta : BPFE
- Heijerachman, Suad. Hasan. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Kerlmyer, Fred N dan Pedhazur, Elazar J. 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda..* Yogyakarta : Nur Cahya
- Lubis Ibrahim.1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Manullang M. 1990. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ravianto J. 1986. *Produktivitas dan Manajemen. Seri Produktivitas IV*. Jakarta : SIUP
- Siagian P Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saksono Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Aditama Media.
- Simanjutak J Payaman.1987. *Pengukuran Produktivitas*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sinungan. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Aksara Persada Pres
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Wursanto.1990. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Winardi.1993. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni