

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM MAJALENGKA

Oleh :

HAFNI RIZANUDDIN NUR, ST., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka (2) untuk mengetahui bagaimana disiplin karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka (3) untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka (4) untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan (5) untuk mengetahui besarnya disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pemberian kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Kuesioner diberikan kepada 39 responden. Uji validitas menggunakan rumus Pearson Product Moment (PPM) dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Rancangan analisis data digunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pengawasan dengan total skor 1566 termasuk kategori baik. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel ($3,943 > 2,041$) serta memberikan kontribusi pengaruh sebesar 4,71% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 95,29% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Disiplin dengan skor total 2349 termasuk kategori baik, Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel ($2,706 > 2,041$) serta memberikan kontribusi pengaruh sebesar 9,67% terhadap produktivitas kerja pegawai dan sisanya 90,33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Produktivitas kerja karyawan dengan skor total 1636 termasuk kategori baik.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Karyawan, Produktivitas, PDAM Majalengka

I. PENDAHULUAN

Usaha perbaikan produktivitas telah mendorong para pimpinan/pemerintah kepada suatu pemahaman yang lebih dalam mengenai kepuasan dan motivasi kerja. Kaitan yang rumit antara orang dan pekerjaan melalui

rancangan kerja, dampak dari kesehatan dan keamanan atas kinerja pegawai, kurangnya pengawasan, disiplin kerja pegawai yang rendah dan pengakuan bahwa dalam *labour intensif work turn over* dan kealfaan dapat secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas.

Ada banyak alasan untuk menentukan kurangnya produktivitas suatu organisasi atau keberhasilan produktivitas organisasi lainnya yaitu perlunya efisiensi sektor publik dan profesionalisme kerja pegawai, ini jelas didasari oleh pemikiran dimana akan dihadapkan pada suatu kondisi objektif yang menuntut daya saing (*competitiveness*), kecepatan, ketepatan dan keakuratan tugas-tugas perusahaan. Terlebih lagi kalau sumber daya yang dimiliki keberhasilan perusahaan meningkat, tuntutan tersebut yang memang merupakan kesiapan kebutuhan yang mutlak terutama dalam rangka menghadapi persaingan global dewasa ini. Untuk itu maka pengembangan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia perlu diupayakan secara terus menerus dan sistematis sehingga akan mampu melaksanakan program secara tepat guna dan berhasil guna.

Kurangnya faktor pengawasan merupakan salah satu hambatan dalam pelaksanaan tugas, tergambar masih banyaknya karyawan atau pegawai yang tidak disiplin, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, perilaku yang kurang produktif, sehingga banyaknya teguran belum menyelesaikan laporan/data yang diminta baik dari elemen setingkat maupun lebih atas. Hal ini merupakan wujud kurangnya produktivitas kerja karyawan karena kurangnya fungsi pengawasan dan disiplin kerja yang relatif rendah.

Karyawan yang sering tidak masuk kerja, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, mencuri waktu, sering keluar masuk perusahaan karena alasan-alasan yang tidak jelas yang akan merepotkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu membenahi kegiatan operasionalnya dan itu akan sangat

menyita waktu dan biaya perusahaan. Bagi karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau malah tidak puas, akibatnya akan mempengaruhi kedisiplinan kerjanya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Identifikasi Masalah

Kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya fungsi pengawasan dan disiplin kerja mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai dan maksimal.

Dari permasalahan di atas dapat peneliti identifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
2. Bagaimana disiplin kerja yang dilakukan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
4. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.

2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Pengawasan

Ada banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*controlling*) antara lain *evaluating*, *apprasing* atau *correcting*. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan dan pengambilan tindakan korektif, kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana sehingga dengan proses pengawasan manajerial, disana manajemen berusaha memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut T. Hani Handoko (2003 : 375) : Metoda pengawasan terdiri atas dua kelompok, yaitu :

1. Metoda bukan kuantitatif (*non-quantitative*)

Adalah metoda-metoda pengawasan yang digunakan manajer dalam

pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Pada umumnya hal ini mengawasi keseluruhan (*overall*) “*performance*” organisasi, dan sebagian besar mengawasi sikap dan “*performance*” para karyawan.

2. Metoda pengawasan kuantitatif
Sebagian besar teknik-teknik pengawasan kuantitatif cenderung untuk menggunakan data khusus dan metoda-metoda kuantitatif untuk mengukur dan memeriksa kuantitas dan kualitas keluaran (*output*). Metoda-metoda kuantitatif tersebut terdiri dari :

1. Anggaran (*budget*)
2. Audit
3. Analisa *break even*
4. Analisa Rasio
5. Bagan dan teknik yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan kegiatan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin pada suatu perusahaan diharapkan para karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja ini dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang akhirnya dapat merugikan atau menguntungkan kedua belah pihak. Disiplin yang dituntut dari pekerjaannya atas segala prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Nitisemito (1983 : 119)
Disiplin kerja yaitu :

“ Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari organisasi, baik

yang tertulis ataupun tidak tertulis ”.

Sedangkan disiplin kerja menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2001 : 129) yaitu :

“ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi “.

Peraturan dibuat oleh suatu perusahaan dengan maksud agar karyawan patuh dan disiplin. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2002 : 291) yaitu :

“ Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya“.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar norma-norma (aturan-aturan) perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode teknik yang memiliki validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 293) pada umumnya sebagai pegangan

perusahaan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas :

1. Sanksi disiplin berat, misalnya :
 - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya;
 - b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan;
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan;
 - d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
2. Sanksi disiplin sedang, misalnya :
 - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya;
 - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan;
 - c. Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi disiplin ringan, misalnya :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan bersangkutan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan saksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan perilaku yang

diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan. Kepada karyawan yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulanginya lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan perusahaan yang berlaku.

Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008 : 12) bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008 : 18) menyatakan bahwa Produktivitas adalah interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu Investasi, Manajemen dan Tenaga Kerja.

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, di tingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan erat dengan penguasaan teknologi ini ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal-hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan, dan pengembangan tersebut maka antara lain akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

(1) Technical Skill

Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknik.

(2) Managerial Skill

Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif

dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

3. Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini ialah :

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, Produktivitas, dan masa depannya.
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Hubungan Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh dapat seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga, dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin, dimana hal ini berhubungan dengan sejauh mana pengawasan dan efektifitas budaya kerja yang sangat berpengaruh pada hasil dari pelaksanaan perbaikan cara tersebut.

Hasil dari perbaikan tersebut akan banyak diperoleh, seperti waktu yang tidak terbuang sia-sia, tenaga dapat dikerahkan secara efektif, dan pencapaian tujuan usaha bisa diperoleh dengan baik, efisien, dan efektif. Inilah yang dimaksud dengan produktivitas.

Dari uraian di atas sangat jelas hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana uraian terdahulu bahwa tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang

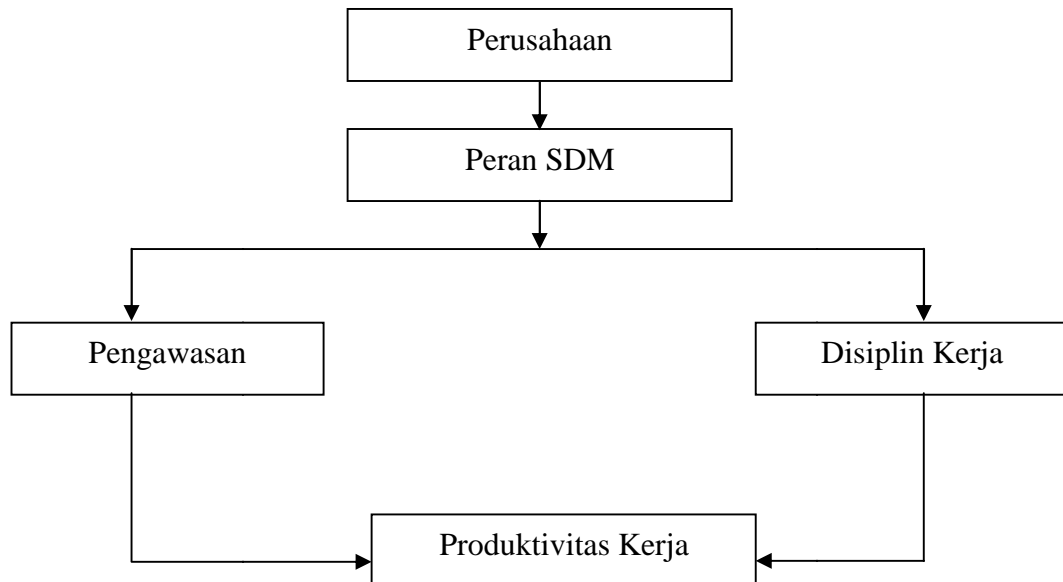
direncanakan menjadi kenyataan, agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana. Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah sebuah proses *guiding* dan evaluasi terhadap pelaksanaan sebuah rencana.

Oleh karena itu, baik pengawasan maupun disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap peningkatan produktivitas kerja yang tentunya akan menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Karena hal tersebut, produktivitas kerja dijadikan sebagai suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi.

Kerangka Pemikiran

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengawasan dilakukan dan bagaimana mengembangkan disiplin kerja yang baik agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

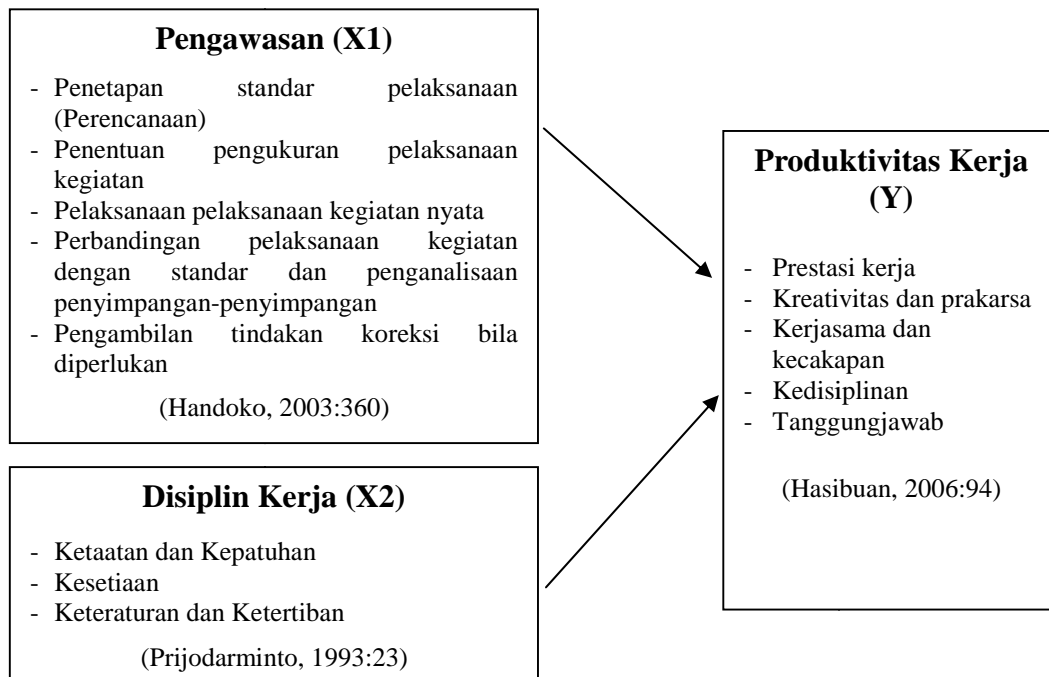
Gambar Kerangka Pemikiran



Dari tabel dan gambar diatas dapat ditarik pengertian bahwa ada hubungan antara proses pengawasan kepada karyawan terhadap produktivitas kerja mereka. Ketika pengawasan dilakukan sebagaimana mestinya maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat dengan baik. Tapi ketika pengawasan yang dilakukan kurang optimal, maka karyawan akan cenderung mengabaikan kewajiban yang ditugaskan kepada mereka sehingga produktivitas kerja mereka menurun. Begitu juga dengan disiplin kerja yang tumbuh dalam organisasi di mana karyawan bekerja. Ketika disiplin kerja yang ada membawa suasana kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya. Sebaliknya ketika dalam organisasi di mana karyawan bekerja tumbuhnya disiplin kerja yang tidak baik maka akan menimbulkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menyebabkan organisasi tersebut

tidak bisa berjalan dengan semestinya. Gabungan antara pengawasan dan disiplin kerja yang tumbuh dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Karena kedua hal tersebut akan saling melengkapi dan saling menutupi kekurangan pada bagian masing-masing sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat diperoleh dengan optimal.

Dari penjelasan diatas dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti yang tertuang dalam paradigma penelitian dibawah ini :



Hipotesis

Bertitik tolak dari perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka pada penelitian ini penulis mengajukan suatu hipotesis bahwa “Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PDAM Majalengka”.

Secara statistik penulisan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

H₁ Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai.

H₂ Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut

Nazir (2003:54), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun sekelompok kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif menurut Nazir (2003:54) adalah metode yang mencari korelasi atau hubungan kausal (menanyakan apakah ada hubungan atau pengaruh terhadap objek yang diteliti).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Data hasil tanggapan responden diuraikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui proporsi dari tanggapan respondensi pada setiap masing-masing butir pertanyaan yang diakumulasikan untuk mendapatkan

gambaran tentang variable yang sedang diteliti.

Uji Validitas

Untuk pengujian validitas insrumen penelitian, penulis menggunakan program

SPSS 19 *for windows*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan-pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid.

Tabel Hasil Uji Validitas (Pengawasan)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,496	0,319	Valid
2	Item 2	0,493	0,319	Valid
3	Item 3	0,431	0,319	Valid
4	Item 4	0,462	0,319	Valid
5	Item 5	0,520	0,319	Valid
6	Item 6	0,507	0,319	Valid
7	Item 7	0,461	0,319	Valid
8	Item 8	0,431	0,319	Valid
9	Item 9	0,444	0,319	Valid
10	Item 10	0,532	0,319	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner variabel X1

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hal ini berdasarkan pada pedoman bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu diatas 0,319.

Hasil Uji Validitas (Disiplin)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,654	0,319	Valid
2	Item 2	0,456	0,319	Valid
3	Item 3	0,463	0,319	Valid
4	Item 4	0,553	0,319	Valid
5	Item 5	0,466	0,319	Valid
6	Item 6	0,516	0,319	Valid
7	Item 7	0,481	0,319	Valid
8	Item 8	0,473	0,319	Valid
9	Item 9	0,448	0,319	Valid
10	Item 10	0,502	0,319	Valid
11	Item 11	0,506	0,319	Valid
12	Item 12	0,489	0,319	Valid
13	Item 13	0,445	0,319	Valid
14	Item 14	0,445	0,319	Valid
15	Item 15	0,484	0,319	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner variabel X2

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hal ini berdasarkan pada pedoman bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu diatas 0,319

Hasil Uji Validitas (Produktivitas Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,433	0,319	Valid
2	Item 2	0,684	0,319	Valid
3	Item 3	0,560	0,319	Valid
4	Item 4	0,459	0,319	Valid
5	Item 5	0,573	0,319	Valid
6	Item 6	0,451	0,319	Valid
7	Item 7	0,484	0,319	Valid
8	Item 8	0,451	0,319	Valid
9	Item 9	0,453	0,319	Valid
10	Item 10	0,484	0,319	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner variabel Y

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan pada pedoman bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu diatas 0,319.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*, dengan kaidah keputusan : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel (X) dan (Y)

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pengawasan (10 item)	0,733	0,319	Reliabel
2	Disiplin (15 item)	0,738	0,319	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (10 item)	0,739	0,319	Reliabel

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka ketiga variabel diatas yaitu : Pengawasan, Disiplin serta Produktivitas Kerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua pernyataan dalam ketiga variabel tersebut reliabel (dapat diandalkan). (Hasil SPSS Reliabilitas ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada lampiran).

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Riduwan (2010 : 139) “Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan”.

Untuk menghitung seberapa besar kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Nilai koefisien determinasi
r : Nilai koefisien korelasi

Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan

semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi untuk (X_1) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	.056	.031	8.02490

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Diperoleh nilai R sebesar $(0,217)^2 \times 100\% = 4,71\%$ yang berarti bahwa Pengawasan dapat dijelaskan oleh variabel

produktivitas kerja dan sisanya 95,29% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.099	.075	5.05365

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Diperoleh nilai R sebesar $(0,311)^2 \times 100\% = 9,67\%$ yang berarti bahwa Disiplin dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja dan sisanya 90,33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 responden dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.17, maka pengawasan dengan indikator penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, serta pengambilan koreksi bila perlu dengan

Pembahasan

Pengawasan pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka

total skor 1566 berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sudah berjalan baik.

Disiplin Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner 39 responden dapat dijelaskan pada tabel 4.34, maka disiplin kerja karyawan dengan dimensi tingkat ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik lisan maupun tertulis, tingkat kemangkiran terhadap tugas yang dibebankan, menjaga nama baik perusahaan, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya, tingkat kehadiran setiap hari sesuai dengan jam kerja, dan tingkat gangguan dalam proses bekerja dengan total skor sebesar 2349 berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mempunyai disiplin yang baik sesuai harapan pimpinan.

Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 responden dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.46, maka produktivitas kerja karyawan dengan dimensi prestasi kerja, kreativitas dan

prakarsa, kerjasama dan kecakapan, kedisiplinan, serta tanggung jawab dengan skor total sebesar 1636 berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sudah baik dan sesuai dengan harapan pimpinan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka

Pengawasan yang dilakukan pada kantor pusat PDAM Kabupaten Majalengka cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan sudah baik, begitupun berpengaruh kepada produktivitas kerja yang dihasilkan, sehingga produktivitas kerja pun baik.

Berdasarkan tabel 4.49 hasil pengolahan data analisis korelasi *pearson*, hasilnya menunjukkan sebesar 0,217. Artinya pengaruh antara variabel pengawasan dengan variabel produktivitas kerja adalah rendah. Sedangkan untuk koefisien determinasinya yaitu 4,71%. Artinya besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Majalengka adalah 4,71% dan sisanya 95,29% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Sementara t_{tabel} dengan $= 0,05$ dan $dk = 39 - 2 = 37$, karena tabel untuk $dk = 37$ tidak ada, maka harus dilakukan interpolasi dengan rumus :

$$T = t_0 + \frac{(t_1 - t_0)}{(B_1 - B_0)} (B - B_0)$$

Dimana :

- T = nilai t_{tabel} yang dicari
 t_0 = nilai t_{tabel} pada awal nilai yang sudah ada
 t_1 = nilai t_{tabel} pada akhir nilai yang sudah ada
B = nilai dk yang dicari
 B_0 = nilai dk pada awal nilai yang sudah ada
 B_1 = nilai dk pada akhir nilai yang sudah ada

Dan diperoleh :

- B = 37
 B_0 = 30
 B_1 = 40
T = nilai t_{tabel} yang dicari
 T_0 = 2,042
 T_1 = 2,021

Sehingga

$$\begin{aligned} T &= 2,042 + \frac{(2,021 - 2,042)}{(40 - 30)} (37 - 30) \\ &= 2,042 + \frac{(-0,021)}{10} \times 7 \\ &= 2,042 + (-0,0021 \times 7) \\ &= 2,042 - 0,00147 = 2,041 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,041 maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar 3,943 > 2,041,

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka

Berdasarkan tabel 4.51 hasil pengolahan data analisis korelasi *pearson*, hasil menunjukkan sebesar 0,311. Artinya pengaruh antara variabel disiplin dengan variabel produktivitas kerja adalah rendah. Sedangkan koefisien determinasinya yaitu 9,675%. Artinya besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja kantor pusat PDAM Kabupaten Majalengka adalah 9,67% sisanya 90,33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Dari tabel 4.51 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,706, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan dk ($n-2 = 39 - 2 = 37$) adalah sebesar 2,041 (hasil interpolasi) sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (2,706 > 2,041), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 responden dapat dijelaskan, bahwa pengawasan berada dalam kategori baik dengan skor total

1566. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka dinilai baik oleh karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 responden dapat dijelaskan, bahwa disiplin berada dalam kategori baik dengan skor total 2349. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin yang dilakukan karyawan pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka telah baik.
 3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 responden dapat dijelaskan, bahwa produktivitas kerja berada dalam kategori baik dengan skor total 1636. Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka telah baik.
 4. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka adalah 4,71% sisanya 95,29% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti upah, gaji, insentif dan lain-lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.
 5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sebesar 9,67% sedangkan sisanya 90,33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1983. *Manajemen Personalia*, cetakan kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- A.A. Prabu Mangkunegara.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga, PT. Remaja Rosdakarya.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*,cetakan pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cetakan keempat, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, 2002, *Metode riset Bisnis*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indriyo Gitosudarmo. 1986. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE. *Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Riduwan dan Akdon, 2003, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Malayu Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. Jakarta : Bumi Aksara. Shermenharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Soegeng Prijodarminto. 1993. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. cetakan kedua, Jakarta, PT. Pradnya Paramita.
- M. Manulang. 1985. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Sugiono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Mutiara Panggabean S. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara. T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan* Terry, George & Rue Leslie W. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.