

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur**

**Khaerul Hadi<sup>1</sup>, Syaiful Amri<sup>2</sup>, Eva Restiani<sup>3</sup>**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram, NTB, Indonesia

<b>Article Info</b>	<b>Abstrak</b>
<p><b>Article history:</b> Diterima: 11 Agustus 2021 Terbit : 02 November 2021</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Motivasi Disiplin Kerja Pengawasan Produktivitas Kerja</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis korelasi dan analisis linier berganda. Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Motivasi (X1) memiliki nilai <math>t</math> hitung lebih besar dari <math>t</math> tabel yaitu <math>3.361 &gt; 1.701</math> dengan nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai <math>t</math> hitung lebih besar dari <math>t</math> tabel yaitu <math>3.121 &gt; 1.701</math> dengan nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math> hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai <math>t</math> hitung lebih besar dari <math>t</math> tabel yaitu <math>2.762 &gt; 1.701</math> dengan nilai signifikan <math>0,001 &lt; 0,05</math>. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil penelitian diketahui bahwa <math>f</math> hitung memiliki nilai lebih besar dari <math>f</math> tabel yaitu <math>3.704 &gt; 2.95</math>. Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).</p>
<p><b>Article Info</b></p> <p><b>Article history:</b> Accepted: 11Agust 2021 Publish: 02 November 2021</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and supervision on employee productivity at the tile company UD. Karya Mandiri Desa Sikur. The analytical method used in this research is descriptive analysis, correlation analysis and multiple linear analysis. From the analysis, it is known that the value of the Motivation variable (X1) has a value of <math>t</math> count greater than <math>t</math> table, namely <math>3.361 &gt; 1.701</math> with a significant value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. This shows that the motivation variable (X1) has a partially significant effect on work productivity (Y). From the analysis, it is known that the value known that the Work Discipline variable (X2) has a <math>t</math> value greater than the <math>t</math> table, namely <math>3.121 &gt; 1.701</math> with a significant value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>, this indicates that the Work Discipline variable (X2) has a partial effect on Work Productivity (Y). From the results of the analysis, it is known that the value of the Supervision variable (X3) has a value of <math>t</math> count greater than the <math>t</math> table, namely <math>2.762 &gt; 1.701</math> with a significant value of <math>0.001 &lt; 0.05</math>. This shows that the Supervision variable has a significant effect on Work Productivity (Y). From the research results, it is known that <math>f</math> count has a value greater than <math>f</math> table, namely <math>3.704 &gt; 2.95</math>. So it can be stated that the variables of Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Supervision (X3) have a significant effect simultaneously on Work Productivity (Y).</i></p>

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



**Corresponding Author:**

**Khaerul Hadi**

Email : [adichibar@gmail.com](mailto:adichibar@gmail.com) / phone :081917035016

## I. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Setiap kegiatan usaha dalam sebuah perusahaan tentu memiliki tujuan, ada yang bertujuan memenuhi kebutuhan pemilik usaha, adapula bertujuan mencari laba. Tujuan mencari laba dianggap wajar karena laba yang diperoleh juga untuk karyawan atau untuk yang lebih besar lagi, yaitu memperbesar dan meningkatkan usaha dari perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan ada banyak faktor yang melatar belakangi terjadinya berbagai macam masalah dan akan menjadi hambatan dalam perusahaan tersebut apabila tidak diatasi.

Menurut Maksun Habibi dan Gunadi (2014: 8) Perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan. Sedangkan menurut undang-undang nomor 8 Tahun 1997 perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Menurut Maslow dalam maksun dan Gunadi (2014: 16) “Manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu diusahakannya, salah satunya adalah kebutuhan fisiologis (physiological needs) yakni kebutuhan yang sangat mendasar (basic needs) seperti kebutuhan makanan, pakaian dan tempat tinggal. Dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan yang tinggi maka manusia akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya”.

Perusahaan Genteng UD Karya mandiri menurut pengamatan penulis adalah perusahaan yang sangat berkembang bahkan dikategorikan sehat. UD. Karya Mandiri merupakan sebuah perusahaan genteng yang terletak di Desa Sikur, di Kampung Mekar Baru Kecamatan Sikur Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat yang bergerak dibidang pembuatan genteng royal dan wuwung. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang UD. Karya Mandiri tidak bisa mengabaikan produktivitas kerja karyawan. Karena tentunya hal ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang.

UD. Karya Mandiri mempunyai 32 orang karyawan yang terdiri atas karyawan yang bekerja di bagian pembuatan berjumlah 20 orang yakni 17 orang pekerja membuat genteng royal dan 3 orang membuat genteng wuwung, pengayakan 2 orang, pengamplasan 3 orang, dan pendistribusian 7 orang. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari semua karyawan ini dipimpin oleh satu orang manajer yaitu pemiliknya sendiri.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan usaha tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki baik pemilik perusahaan atau karyawannya, dimana pemilik perusahaan harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja sehingga bisa meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumberdaya yang penting dan perlu diperhitungkan. Untuk melihat jumlah data produksi pada UD. Karya Mandiri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1** Jumlah data produksi UD. Karya Mandiri Tahun 2017-2019

Tahun	Target Produksi (Per Tahun)		Produksi per Tahun		Selisih Target dengan produksi		Pencapaian target (100%)	
	Royal	Wuwung	Royal	Wuwung	Royal	Wuwung	Royal	Wuwung
2017	734.400	69.120	720.864	67.344	- 13.536	-1776	98,15%	97,43%
2018	734.400	69.120	735.100	69.120	+700	-	107%	100%

2019	734.400	69.120	587.520	50.400	-146.880	-18.720	80%	72,91%
------	---------	--------	---------	--------	----------	---------	-----	--------

Sumber: UD. Karya Mandiri Tahun 2020

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah produksi mengalami fluktuasi dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Untuk priode 2017 dari bulan januari sampai dengan bulan Desember dari target genteng jenis royal 734.400 biji hanya mampu mencapai 720.864 biji atau 98,15% dan genteng jenis wuwung dari target 69.120 biji hanya mampu mencapai 67.344 biji atau 97, 43%. Pada tahun 2018 target produksi melebihi target yakni genteng jenis royal mampu memproduksi mencapai 735.100 biji atau 107% dan genteng jenis wuwung 69.120 biji atau 100%. Pada tahun 2019 mengalami penurunan yakni genteng royal hanya mampu memproduksi sebanyak 587.520 biji atau 80% dan genteng wuwung sebanyak 50.400 biji atau 72,91%. Dari data pimpinan perusahaan UD. Karya Mandiri Desa Sikur yang didapatkan oleh peneliti diatas, penyebab fluktuasinya jumlah target hasil pembuatan genteng royal dan genteng wuwung di perusahaan genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur adalah karena kurang adanya motivasi yang tinggi sehingga tingkat keinginan karyawan dalam bekerja sangat rendah dan kedisiplinan karyawan yang sangat kurang yakni masih adanya absensi dari karyawan yang disertai dengan kurangnya pengawasan dari pemilik perusahaan yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak mencapai hasil jumlah target hariannya. Disamping itu target perusahaan genteng UD. Karya Mandiri pada tahun 2018 melebihi target karena tingkat kehadiran yang tinggi dan beberapa karyawan melebihi target harian yang dihasilkan.

Perusahaan genteng UD. Karya Mandiri yang belum optimal karena masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang disiplin dalam bekerja. Terbukti dari masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja karena sakit dan tidak masuk bekerja tanpa keterangan, sebagaimana dalam data berikut:

**Tabel 1.2** Tingkat Kehadiran Karyawan pada UD. Karya Mandiri

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Jumlah kerja yang Hilang	Jumlah Hari kerja yang Di penuhi	Presentase Absensi
	A	B	C	D= B x C	E	F= D-E	G= E/D x 100
1	2017	309	32	9888	36	9852	0,36%
2	2018	309	32	9888	8	9880	0,08%
3	2019	309	32	9888	42	9846	0,42%

Sumber: UD. Karya Mandiri Tahun 2020

Dari tabel diatas menjelaskan tentang tingkat ketidak hadiran karyawan UD. Karya Mandiri setiap tahunnya yang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2017 hari efektif kerja normal per minggunya adalah 6 hari. Sementara libur kerja pada tahun 2017 yakni pada setiap hari jumat, hari besar keagamaan (Awal puasa Ramadhan, Idul fitri dan Idul adha) dan hari kemerdekaan Indonesia, sehingga efektifitas kerja selama 1 tahun adalah 309 hari. Pada tahun 2017 dari 32 orang karyawan UD. Karya mandiri yang tidak masuk kerja sebanyak 36 orang atau 0,36% dalam 1 tahun. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan dan jumlah efektifitas kerja yang sama dengan tahun 2017 namun tingkat absen semakin menurun yakni 8 orang atau 0,08% dan pada tahun 2019 juga dengan jumlah karyawan dan jumlah efektifitas kerja yang sama tingkat ketidak hadiran semakin meningkat yakni 42 orang atau 0,42%.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan perusahaan UD. Karya Mandiri pimpinan perusahaan memberikan tindakan bagi karyawan yang sering tidak hadir baik itu melalui teguran dan tindakan yang tegas lainnya, seperti pemotongan gaji dan pemberhentian karyawan.

Salah satu bagian yang harus ada dalam UD. Karya Mandiri adalah bagian sumber daya manusia yang berperan dalam menyelesaikan dan mengevaluasi perosalan-persoalan yang berkaitan

dengan sumber daya manusia. Seluruh peranan yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia UD. Karya Mandiri diharapkan membantu pencapaian tujuan utama UD. Karya Mandiri. Namun pada kenyataan tujuan tersebut masih belum bisa dicapai karena masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya sebelum jam kerja selesai dan seringkali karyawan yang absen. Di samping itu pemilik perusahaan tidak fokus dalam mengawasi seluruh karyawan yang ada, sehingga hasil yang harus dicapai tidak sesuai dengan target yang diinginkan.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang ” **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur**”

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### **Motivasi**

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

### **Pengawasan**

Menurut Sondang Siagian dalam Satriadi (2015:290) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai rencana yang diinginkan.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” ( Sinungan, 2014:12).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, sugiyono (2014:224).

### **Populasi**

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan genteng UD.Karya Mandiri Desa Sikur yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari 20 orang bagian pembuatan, 2 orang bagian pengayakan, 3 orang bagian pengamplasan dan 7 orang bagian pendistribusian.

### **Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang

digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Variabel Independent (X)

##### a. Motivasi

###### - Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan keinginan yang timbul pada karyawan UD. Karya Mandiri untuk mempengaruhi upah atau gaji.

###### - Kemauan

Kemauan merupakan keinginan para pekerja UD. Karya Mandiri untuk bekerja karna tertarik dengan lokasi bekerja mudah dijangkau.

###### - Kerelaan

Rela bekerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan UD. Karya Mandiri sesuai dengan yang diinginkan oleh pemilik perusahaan tanpa ada unsur keterpaksaan .

###### - Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian merupakan kemahiran yang dimiliki oleh seluruh karyawan UD. Karya Mandiri dalam bekerja sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan sangat memuaskan.

###### - Tujuan

Tujuan merupakan keinginan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan UD. Karya Mandiri agar produktivitas kerja yang didapatkan mampu memenuhi target yang -diinginkan sehingga perusahaan lebih maju dari waktu ke waktu.

##### b. Disiplin Kerja

###### - Ketepatan Jam Kerja

Merupakan tingkat kedisiplinan paling utama pada karyawan UD. Karya Mandiri, penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan, karyawan diharapkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja dan harus mengikuti aturan jam kerja perhari. Seperti masuk kerja jam 08.00- 12.00 Wita, istirahat jam 12.00-13.00 Wita, kembali bekerja jam 13.00-17.00 Wita, pulang jam 17.00 Wita.

###### - Ketaatatan karyawan terhadap peraturan

Merupakan sikap baik yang harus dijaga antar karyawan UD. Karya Mandiri terhadap pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan. .

###### - Memiliki tanggung jawab

Merupakan sikap sadar diri pada karyawan UD. Karya Mandiri apabila melakukan kesalahan yang fatal dalam bekerja.

###### - Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi

Memiliki tingkat kewaspadaan tinggi merupakan cara bekerja para karyawan UD. Karya Mandiri yang harus dilakukan dalam perusahaan, apabila karyawan UD. Karya Mandiri tidak berhati-hati dalam bekerja maka hasil yang diperoleh sangat tidak maksimal.

###### - Bekerja Etis

Bekerja Etis merupakan suatu kehormatan antar karyawan dengan pelanggan sehingga perusahaan genteng UD. Karya Mandiri bisa menjadi perusahaan genteng paling diminati dikalangan masyarakat.

##### c. Pengawasan

###### - Kontrol masukan

Kontrol masukan merupakan pemberian masukan dalam pengelolaan proses produksi pada karyawan UD. Karya Mandiri.

###### - Kontrol perilaku

Kontrol perilaku merupakan cara untuk memastikan karyawan UD. Karya Mandiri dalam menjalankan pekerjaan sehingga yang dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

- Kontrol pengeluaran  
Kontrol pengeluaran merupakan pengaturan target yang harus dicapai oleh karyawan UD. Karya Mandiri sehingga target yang diinginkan bisa tercapai.
- 2. Variabel dependent (Y)
  - a. Produktivitas Pekerjaan
    - Kemampuan  
Kemampuan merupakan potensi yang berupa kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan genteng UD. Karya Mandiri sehingga mencapai target yang telah ditentukan.
    - Semangat Kerja  
Semangat Kerja merupakan tingkah laku karyawan pada perusahaan UD. Karya Mandiri dengan lebih giat dan lebih optimal sehingga mencapai produktivitas kerja yang baik.
    - Efisiensi  
Efisiensi merupakan pencapaian target pekerjaan para karyawan UD. Karya Mandiri sangat bergantung pada bahan-bahan yang digunakan dalam pembuatan genteng.
    - Meningkatkan hasil yang dicapai  
Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan suatu tujuan yang di harapkan oleh seluruh karyawan UD. Karya Mandiri untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik daripada sebelumnya.

**Tehnik Analisis Data**

a. Pengukuran Variabel

No	Indikator	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Skor tertinggi sebesar (5) dan terendah (1) dan jumlah kelas yang digunakan sebanyak (5) maka interval kelasnya sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

b. Uji Validitas

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien validitas

N : banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya.

c. Uji Reliabilitas

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi *Person Product Moment*

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

- d. Uji Asumsi Klasik
  - Uji Normalitas
  - Uji Heteroskedastisitas
  - Uji Multikolinearitas
- e. Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan :

- Y = variabel tak bebas (nilai yang di prediksi)
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi
- $X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas
- $\epsilon$  = Error, Variabel gangguan

- f. Uji Hipotesis

- Uji t (Persial)

Keterangan:

- t = Distribusi t
- r = Koefisien Korelasi Parsial
- $r^2$  = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah data

- Uji f (Simultan)

Keterangan:

- $R^2$  = koefisien determinasi
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota data atau kasus

- g. Koefisien Beta

Menurut Ghozali dalam Al Fatimia (2016: 70) Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien beta ( $\beta$ ).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil

- 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

- Uji Validitas

Dalam penelitian ini cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen adalah melihat batas nilai minimal korelasi 0,30. Apabila item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 bisa dikatakan valid, tetapi jika koefisien korelasi kurang dari 0,30 maka dianggap tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dengan dibantu program SPSS sebagaiberikut:

**Tabel 4.9.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Kuesioner	Nilai korelasi	Standar Korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X <sub>1.1</sub>	0.601	0,30	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.700		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.521		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.606		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.646		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub>	0.712	0,30	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.641		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.710		Valid
		0.558		Valid

	X <sub>2,4</sub> X <sub>2,5</sub>	0.542		Valid
Pengawasan (X3)	X <sub>3,1</sub> X <sub>3,2</sub> X <sub>3,3</sub>	0.578 0.747 0.539	0,30	Valid Valid Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub> Y <sub>2</sub> Y <sub>3</sub> Y <sub>4</sub>	0.674 0.644 0.699 0.552	0,30	Valid Valid Valid Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari nilai standar korelasi yaitu 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid.

- Uji Reliabilitas

Pada penelitan ini instrustumen dikatakan andal (realiabel) bila memiliki koefiien reliabelitas sebesar 0,7 atau lebih, bila lebih kecil dari 0,7 maka dinyatakan tidak realiabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Realibilitas

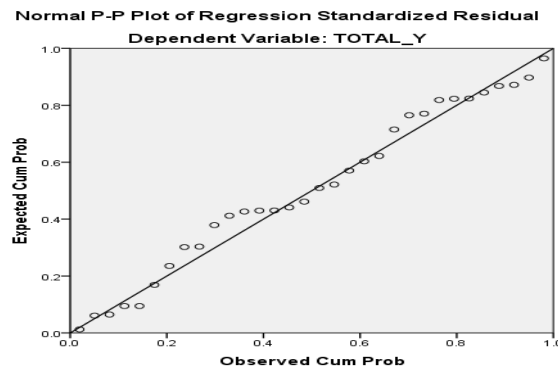
No	Variabel	Nila Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	.736	0,7	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	.893	0,7	Reliabel
3	Pengawasan (X3)	.712	0,7	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	.941	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (Lampiran 4)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah realaibel.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data Primer (Lampiran 4)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam aplikasi SPSS versi 20, dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa, grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Multikolineritas



**Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas**

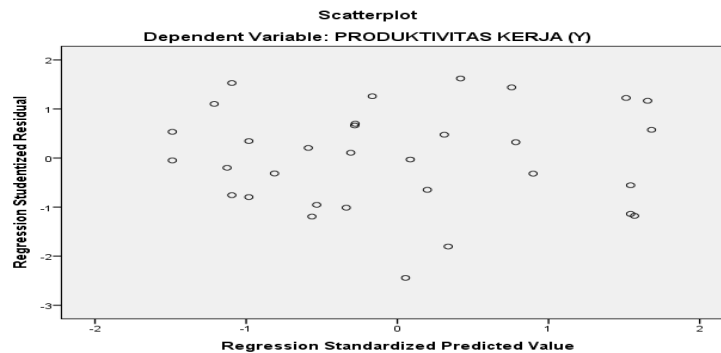
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.819	1.501
	Disiplin Kerja (X2)	.726	1.738
	Pengawasan (X3)	.881	1.916

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 20 diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas seperti tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini dilihat dari data Motivasi 0,819 > 0,10, Disiplin Kerja sebesar 0,726 > 0,10, dan Pengawasan 0,881 > 0,10. Sementara pada nilai VIF kurang dari 10,00 Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF pada Motivasi 1.501 < 10,00, Disiplin Kerja 1.738 < 10,00, dan Pengawasan 1.881 < 10,00. Berdasarkan hasil ini disimpulkan dari 3 variabel tidak terjadi multikolinearitas baik itu pada nilai Tolerance maupun VIF.

- Uji Heterokasdisitas

**Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (Lampiran 4)

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan, artinya terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sehingga data yang digunakan lolos uji asumsi klasik uji heteroskedastisitas dan data tersebut layak digunakan untuk model regresi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.349	3.548	
	MOTIVASI (X1)	.247	.129	.060
	DISIPLIN (X2)	.526	.168	.525
	PENGAWASAN (X3)	.379	.215	.289

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (Lampiran 4)

Dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Berdasarkan analisis regresi berganda maka dihasilkan persamaan berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8.349 + .247X_1 + .526X_2 + .379X_3 + 3.548e$$

4. Uji Hepotesis  
 a. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.15. Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	Nilai	Nilai	Nilai	Keterangan
	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	
Motivasi (X1)	3.361	1.701	.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	3.121	1.701	.004	Signifikan
Pengawasan (X3)	2.762	1.701	.000	Signifikan

**Sumber :** Hasil Olahan Data Primer (Lampiran 4)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.701. Nilai tersebut didapatkan dengan menentukan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 dan menentukan derajat bebas dengan dengan rumus  $n - k = 32 - 4 = 28$  hal ini berarti nilai  $T_{tabel}$  dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,05 dan df pada kolom 28.

Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai variabel Motivasi (X1) memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3.361 > 1.701$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y), selanjutnya variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai  $T$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3.121 > 1.701$  dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2.762 > 1.701$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.16. Hasil Uji F (simultan)**

Variabel	Nilai	Nilai	Nilai	Keterangan
	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	
Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3)	3.704	2.95	.000 <sup>b</sup>	Signifikan

**Sumber :** Hasil Olahan Data Primer (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2.95. Nilai tersebut didapatkan dengan menentukan  $Df(n1) = K - 1$  dan  $Df(n2) = n - k$  artinya  $Df(n1) = 4 - 1 = 3$  sedangkan  $Df(n2) = 32 - 4 = 28$ . Sehingga nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada kolom  $Df(n1) = 3$  dan  $Df(n2) = 30$ .

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa model regresi ini memiliki nilai  $F$  hitung sebesar 3.704 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai  $f$  tabel di ketahui sebesar 2.95. Maka dapat diketahui bahwa  $f_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $f$  tabel yaitu  $3.704 > 2.95$ . Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.337 <sup>a</sup>	.413	.318	1.81484	.313	1.192	3

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Sumber :** Hasil pengolahan data SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diketahui jika, koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,413. Hal ini disimpulkan jika sebanyak 41,3% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan sedangkan sisanya 58,7% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Kompensasi
- Lingkungan Kerja

d. Uji Dominan

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

**Tabel 4.18.** Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	X1	.060	Signifikan
2	X2	.525	Signifikan
3	X3	.289	Signifikan

**Sumber :** Hasil Olah Data Spss 2020

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa variabel X<sub>2</sub> adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja ) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X<sub>2</sub> bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD. Karya Mandiri.

**4.2. Pembahasan**

- Pengaruh Variabel Motivasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada UD. Karya Mandiri

Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Motivasi (X1) memiliki nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu 3.361 > 1.701 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada UD. Karya Mandiri

Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu 3.121 > 1.701 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Pengaruh Variabel Pengawasan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada UD. Karya Mandiri.

Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu 2.762 > 1.701 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pada UD. Karya Mandiri.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa *f* hitung memiliki nilai lebih besar dari *f* tabel yaitu 3.704 > 2.95. Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Pengaruh Paling Dominan Antara Variabel Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Karya Mandiri

Adapun variabel independen (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) dengan demikian variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel X<sub>2</sub> (Disiplin) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X<sub>2</sub> bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik Disiplin karyawan maka semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Karya Mandiri.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja UD. Karya Mandiri.
2. Motivasi, Disiplin Kerja dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja UD. Karya Mandiri.
3. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada UD. Karya Mandiri adalah variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas petunjuk, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan genteng ud. Karya mandiri desa sikur ”. Tulisan ini saya persembahkan untuk ke dua orang tua yang telah membesarkan penulis dengan penuh ketulusan, kasih sayang dan kesabaran serta dukungan yang sebesar-besarnya kepada penulis demi keberhasilan seorang anak. Penulis sadar bahwa jasa-jasa kedua orang tua tidak dapat dibalas dengan harta (walaupun setinggi gunung), penulis hanya bisa berdo'a kepada Allah SWT agar kedua orang tuaku berada di golongan orang-orang yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta mendapat balasan berlipat ganda di dunia dan akhirat, Amiin Ya Rabb.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak baik itu berupa bimbingan, petunjuk maupun saran yang semuanya sangat besar artinya bagi penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Mamik (2015). *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Drs. Maksum, Habibi dan Gunandi. (2014) *Pengantar Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Yudhistira Ghalia
- Effendi, Usman, (2014). *Asas Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Erlis Milta, Dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Pt. Pertamina (persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung*. Jurnal EMBA, ISSN, 2303-11
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Firda. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis (3) : 612-624

- Firianingrum. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Knator Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. *ejournal Administrasi Negara*, 3 (5) :1644-1655
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Revisi Cetakan Ke 17 Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Revisi Cetakan Ke 18. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemn Sumber Daya manusia*. Edisi: Revisi Cetakan Ke 22. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatipk, Puji. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Laksana
- Imron, Ali. (2013). *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khalisnawati, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah*. Diunduh repository.ut.ac.id.pdf (diakses 15 mei 2020)
- Labudo, Yusriha., (2013). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktifitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado. Sulawesi Utara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, L.A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba empat.
- Moskowits, Marle. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Oktaviana, Meliana. (2014). *Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *ejournal Administrasi Negara*, 3 (2):601-612
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sembiring, T. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Direktorat Keuangan RSUP H. Adm Malik Medan*. Dipetik Januari 9, 2020, dari repository.uma: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/881>
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Edy. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* . jakarta : kencana pernada Media Group.
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* . jakarta : kencana pernada Media Group.
- Tulenan, Stief A.S (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado diunduh di* <http://docplayer.info/amp/31201933-Pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-hotel-travello-manado-tugas-akhir.html>
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo