

HUBUNGAN KUALITAS PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN KARAWACI KOTA TANGERANG

Cut Merahwan, Sri Yanti, Edi Mulyadi

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia, 15118

Email: Cutmerahwan07@gmail.com

Abstrak

Penelitian dengan judul hubungan kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Data didapat dengan menggunakan kuisioner yang di isi oleh pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang dengan menggunakan metode sampling terhadap 90 responden, data tersebut dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teori produktivitas kerja pegawai, kualitas pengawasan dan disiplin kerja. Teori dan konsep ini digunakan untuk membantu menganalisis penelitian dan mengetahui hubungan kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Hasil yang didapat pada peneitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan kualitas pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai, dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.

Kata Kunci: Kualitas Pengawasan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

Abstract

The research entitled the relationship between quality supervision and work discipline with employee productivity in Karawaci District, Tangerang City, aims to determine the relationship between supervision quality and work discipline with employee work productivity. The data was obtained by using a questionnaire which was filled in by the employees of the Karawaci District of Tangerang City using a sampling method of 90 respondents, the data was analyzed using a quantitative descriptive approach. This study uses the theory of employee productivity, quality of supervision and work discipline. These theories and concepts are used to help analyze research and determine the relationship between quality supervision and work discipline with employee productivity in Karawaci District, Tangerang City. The results obtained in this study are that there is a positive and significant relationship between the quality of supervision and the work productivity of employees in the Karawaci District, Tangerang City, and there is a positive and significant relationship between work discipline and employee productivity, and there is a positive and significant relationship together with the quality of work. supervision and work discipline with employee productivity in Karawaci District, Tangerang City.

Keywords : *Quality of Supervision, Work Discipline and Employee Work Productivity.*

A. Pendahuluan

ASN merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah yang memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik.

Dalam konteks pemerintahan, produktivitas ASN dapat dilihat antara lain dari tingkat capaian target dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Atas dasar itu, merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrat pemerintah, karena dengan adanya produktivitas kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan capaian kinerja secara efektif dan efisien.

Pengawasan (*controlling*) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Saydam (2000:584-585), dalam Kadarisman (2017: 187) menjelaskan: "Pengawasan merupakan kegiatan manajerial, dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan".

Kedisiplinan merupakan sikap seseorang yang bersedia dan rela dalam mentaati dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Siswanto (2005:291), mendefinisikan disiplin kerja adalah: "Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan produk barang atau jasa. Produktivitas kerja pegawai menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk barang atau jasa dari seorang pegawai. Menurut Hery (2019 : 44) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) atau hasil organisasi dengan masukan (input) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Kecamatan Karawaci Kota Tangerang dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kerja utama yang dilaksanakan melalui berbagai program salah satunya sasaran rencana kerja terkait dengan optimalisasi fungsi kecamatan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Berdasarkan

informasi yang disampaikan oleh Kasubag. Perencanaan dan Keuangan Kecamatan Karawaci Kota Tangerang melalui wawancara yang menyatakan bahwa dalam pencapaian sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Pencapaian kinerjanya rata-rata sudah mencapai 90% dengan target yang harus dicapai adalah 100%. Hal tersebut menunjukkan produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal disebabkan oleh: 1) efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai rencana, masih ada pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan; 2) inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan belum sepenuhnya optimal; 3) tanggung jawab pegawai, masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugasnya.

B. Metode

Jenis penelitian ini, merupakan penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, cara pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebagian dari populasi Pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Dengan menggunakan analisis data deskriptif dengan uji instrument penelitian seperti uji validitas dan uji reabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, dan Uji F dan uji T. Penelitian ini memiliki variabel kualitas pengawasan (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Uji validitas digunakan untuk mengukur Instrumen - instrumen variabel tersebut secara tepat. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk mengolah data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti adalah menggunakan teknik statistic deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis inferensial dilakukan dengan dua cara, yakni melalui teknik spss dan perhitungan manual.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap variabel kualitas pengawasan didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0.533 > 0.207$ maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas sedang. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0.708 > 0.207$ maka

alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, dan hasil uji reliabilitas variabel produktivitas kerja pegawai didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0.800 > 0.207$ maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. dengan melihat hasil dari uji reabilitas terhadap semua variabel diatas dapat dinyatakan reliable dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar pengujian hipotesis.

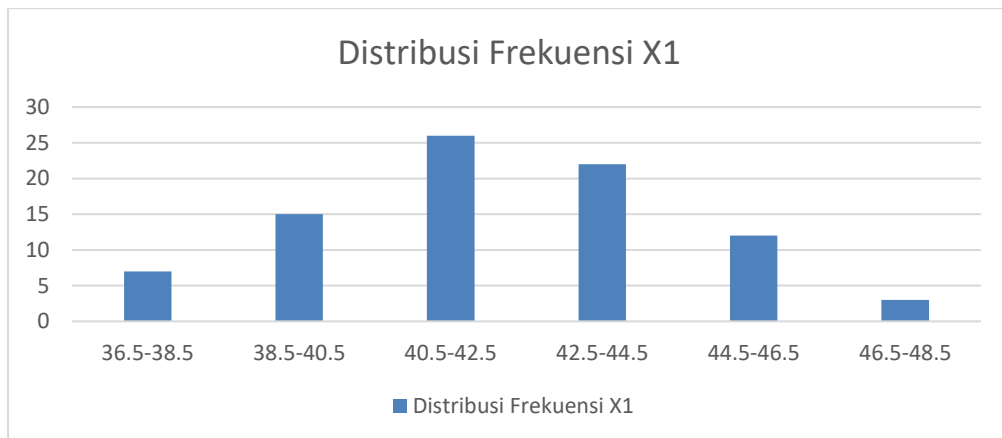
Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal, karena syarat dilakukan analisis regresi adalah data harus berdistribusi normal seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Kualitas Pengawasan (X_1)

Skor	Frekuensi (f_i)	Nilai Tengah (x_i)	Batas		$f_i x_i$	Frekuensi Kumulatif		$x_i - \bar{X}$	$(x_i - \bar{X})^2$	$f_i(x_i - \bar{X})^2$
			Atas	Bawah		Absolut	Relatif			
37 - 38	7	37.5	36.5	38.5	262.5	7	7.778	-5	25	177
39 - 40	15	39.5	38.5	40.5	592.5	15	24.444	-3	9	137
41 - 42	26	41.5	40.5	42.5	1079	26	53.333	-1	1	27
43 - 44	22	43.5	42.5	44.5	957	22	77.778	1	1	21
45 - 46	12	45.5	44.5	46.5	546	12	91.111	3	9	106
47 - 48	3	47.5	46.5	48.5	142.5	3	94.444	5	25	74
49 - 50	5	49.5	48.5	50.5	247.5	5	100.000	7	49	243
Jumlah	90				3827					

Sumber: Pengolahan data *Microsoft Excel*, 2021



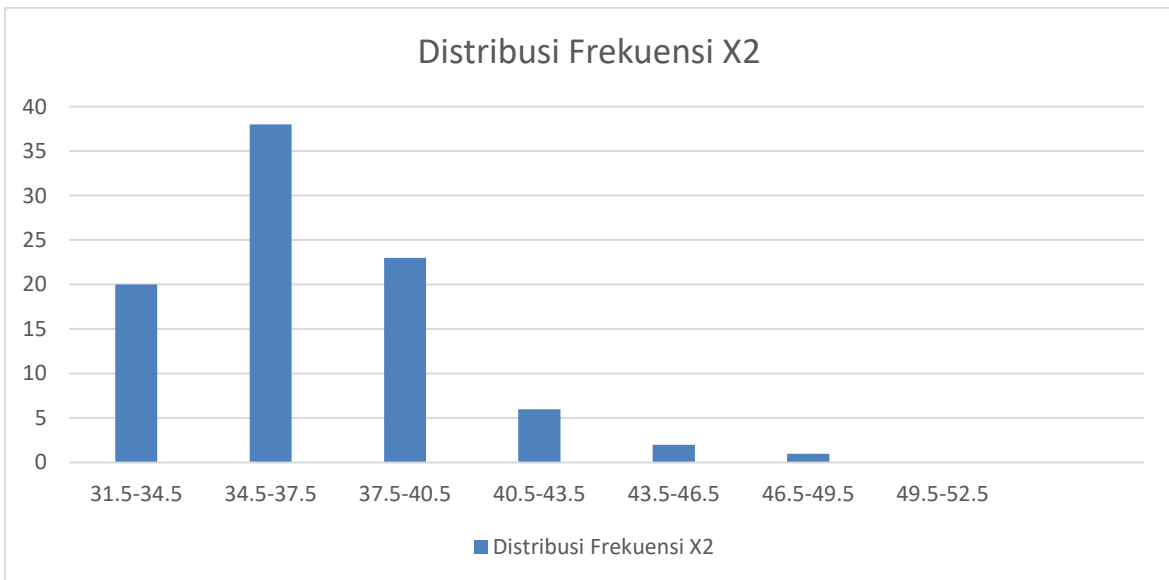
Gambar 1. Histogram Variabel Kualitas Pengawasan (X_1)

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa bentuk frekuensi batang menunjukkan kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hasil ini membuktikan bahwa distribusi data variabel kualitas pengawasan dapat dikatakan normal.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Skor	Frekuensi (f_i)	Nilai Tengah (x_i)	Batas		$f_i x_i$	Frekuensi Kumulatif		$x_i - X$	$(x_i - X)^2$	$f_i(x_i - X)^2$
			Atas	Bawah		Absolut	Relatif			
32- 34	20	33	31.5	34.5	660	20	22.222	-4	15	294
35- 37	38	36	34.5	37.5	1368	38	64.444	-1	1	26
38- 40	23	39	37.5	40.5	897	23	90.000	2	5	108
41- 43	6	42	40.5	43.5	252	6	96.667	5	27	160
44- 46	2	45	43.5	46.5	90	2	98.889	8	67	133
47- 49	1	48	46.5	49.5	48	1	100.000	11	125	125
50- 52	0	51	49.5	52.5	0	0	100.000	14	201	0
Jumlah	90				3315					

Sumber: Pengolahan data *Microsoft Excel*, 2021



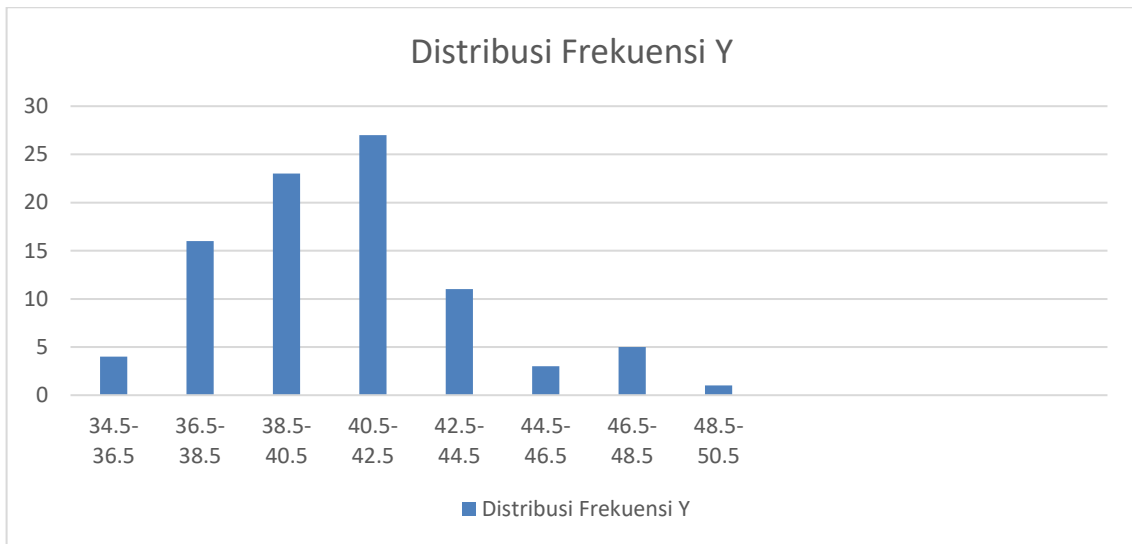
Gambar 2. Histogram Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa bentuk frekuensi batang menunjukkan kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hasil ini membuktikan bahwa distribusi data variable disiplin kerja dikatakan normal, atau mendekati normal.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Skor	Frekuensi (fi)	Nilai Tengah (xi)	Batas		fi xi	Frekuensi Kumulatif		$x_i - \bar{X}$	$(x_i - \bar{X})^2$	$f_i(x_i - \bar{X})^2$
			Atas	Bawah		Abso lut	Relatif			
35- 36	4	35.5	34.5	36.5	142	4	4.444	-5.311	28.208	112.832
37- 38	16	37.5	36.5	38.5	600	16	22.222	-3.311	10.963	175.415
39- 40	23	39.5	38.5	40.5	908.5	23	47.778	-1.311	1.719	39.537
41- 42	27	41.5	40.5	42.5	1120.5	27	77.778	0.689	0.475	12.813
43- 44	11	43.5	42.5	44.5	478.5	11	90.000	2.689	7.230	79.531
45- 46	3	45.5	44.5	46.5	136.5	3	93.333	4.689	21.986	65.957
47- 48	5	47.5	46.5	48.5	237.5	5	98.889	6.689	44.741	223.706
49- 50	1	49.5	48.5	50.5	49.5	1	100.000	8.689	75.497	75.497
Jumlah	90				3673					

Sumber: Pengolahan data *Microsoft Excel* , 2021



Gambar 3. Histogram Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa bentuk frekuensi batang menunjukkan kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hasil ini membuktikan bahwa distribusi data variable produktivitas kerja pegawai dikatakan normal.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Kualitas pengawasan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.

Uji korelasi antara Kualitas pengawasan dengan Produktivitas Kerja Pegawai dapat dilakukan dengan analisis korelasi sederhana dengan metode Pearson atau

sering disebut *Product Moment Pearson*. Jika dilihat dari nilai signifikansi, kedua variabel yang diuji dikatakan terdapat hubungan apabila nilai signifikansi < 0.05 , dan tidak terdapat hubungan apabila nilai signifikansi > 0.05 . Hasil uji korelasi kualitas pengawasan (X_1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0.725 yang termasuk kategori korelasi kuat berada pada interval 0.60 - 0.799 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas pengawasan dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Hasil Uji t dengan tingkat kesalahan 5% uji dua pihak $dk = n-2 = 90$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,702 > t_{tabel} = 1,987$, sehingga H_0 ditolak dan koefisien korelasinya signifikan yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas pengawasan (X_1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Karawaci kota Tangerang. Koefisien antara variabel hubungan kualitas pengawasan dengan produktivitas kerja adalah 0,719 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan Koefisien determinasi pada kolom R Square (R_2) diperoleh nilai 0,517 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yaitu $0,719 \times 0,719$. R Square (0,517) disebut koefisien determinasi artinya 51,7% dari variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variable kualitas pengawasan. Hasil uji regresi diketahui persamaan regresi adalah: $\hat{Y} = 9.991 + 0.725 \cdot (X_1)$, artinya konstanta sebesar 9.991 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kualitas pengawasan yang tinggi, maka produktivitas kerja pegawai 9.991. sedangkan koefisien regresi sebesar sebesar 0.725, menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sebesar 1 poin kualitas pengawasan, akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.725 poin. Hal ini berarti, jika kualitas pengawasan dioptimalkan, maka nilai produktivitas kerja pegawai juga meningkat.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang

Nilai korelasi antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,768 yang termasuk kategori korelasi kuat dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.585, dengan tingkat kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2 = 90$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.987$, dengan demikian $t_{hitung} 12.585 > t_{tabel} 1.987$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima dan koefisien korelasinya signifikan yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Karawaci kota Tangerang. Hasil uji Koefisien determinasi pada kolom R Square diperoleh skor nilai 0.643, yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi ($0,802 \times 0,802$). R Square (0,643) disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti 64,3% dari variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja. Sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. persamaan regresi yang di dapat adalah: $\hat{Y} = 12.496 + 0.768 \cdot (X_2)$ artinya konstanta sebesar 12.496 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja pegawai senilai 12.496 sedangkan koefisien

regresi sebesar 0.768, menyatakan bahwa setiap ada peningkatan sebesar 1 poin disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.768 poin. Sebaliknya jika disiplin kerja turun 1 poin, maka akan menurunkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.768, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka nilai produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

3. Hubungan Kualitas Pengawasan dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kualitas pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 0,825, sedangkan besar hubungan yang diperoleh adalah sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Pengawasan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, sedangkan sisanya sebesar 31,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.681, yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0.825×0.825 . R Square (0.681) disebut koefisien determinasi, yang berarti bahwa 68.1% dari variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kualitas pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 31.9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai $F_{hitung} = 92,927 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,44$ maka koefisien korelasi ganda signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Hasil uji regresi linier berganda kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai constant (a) 7.599 dan nilai koefisien regresi kualitas pengawasan (b_1X_1) sebesar 0,289, disiplin kerja (b_2X_2) sebesar 0.568, sehingga persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut: $Y = 7.599 + 0,289 X_1 + 0,568 X_2$.

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 7.599, menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kualitas pengawasan dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja pegawai bernilai sebesar 7,599.
- b. Koefisien regresi (b_1) untuk kualitas pengawasan bernilai positif sebesar 0,289 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan satu poin kualitas pengawasan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,289 poin.
- c. Koefisien regresi (b_2) untuk disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,568, menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 poin disiplin kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,568 poin.
- d. Variabel kualitas pengawasan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.289 yang artinya bahwa produktivitas kerja pegawai memiliki hubungan dengan variabel kualitas pengawasan dengan hubungan searah, atau semakin meningkat kualitas pengawasan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- e. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.568 yang berarti bahwa produktivitas kerja pegawai memiliki hubungan dengan variabel disiplin kerja dengan hubungan searah, atau semakin meningkat disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai.

Sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan secara bersama-sama variable Kualitas Pengawasan dan Disiplin kerja dan Nilai biX_1 (koefisien regresi) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin pada variable independen akan menyebabkan kenaikan pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian (H1) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kualitas pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kota Tangerang, hal ini menjelaskan jika semakin baik kualitas pengawasan yang diberikan maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Hasil koefisien korelasi sederhana sebesar 0,725 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat berada pada interval 0,60 - 0,799. Nilai koefisien (R^2) sebesar 0,517, koefisien sebesar 51,7% artinya kualitas pengawasan memberikan kontribusi sebesar 51,7% terhadap produktivitas kerja pegawai, Uji signifikan $t_{hitung} = 9,702 > t_{tabel} = 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis yang dikemukakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Uji regresi linier diperoleh nilai konstanta a dan koefisien b dengan nilai persamaan $Y = 9,991 + 0,725 \cdot (X_1)$, artinya jika tidak ada variabel kualitas pengawasan, maka produktivitas kerja pegawai bernilai 9,991 point. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,725, menyatakan bahwa setiap ada penambahan 1 point kualitas pengawasan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,725. Hipotesis penelitian (H2) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Hasil pengujian koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,802 memiliki tingkat hubungan sangat kuat berada pada interval 0,80 - 1,000. koefisien (R^2) sebesar 0,643. Artinya 64,3% variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja. Uji signifikan $t_{hitung} (12,585) > t_{tabel} (1,987)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Uji regresi linier diperoleh nilai konstanta a dan koefisien dengan nilai persamaan $\hat{Y} = 12,496 + 0,768 \cdot (X_2)$ Artinya jika tidak ada variabel disiplin kerja maka produktivitas kerja pegawai bernilai 12,496 point. koefisien regresi sebesar 0,768, atau setiap ada peningkatan sebesar 1 point disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,768 poin. Hipotesis penelitian (H3) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kualitas pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Uji koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai 0,825, nilai korelasi ini memiliki tingkat hubungan sangat kuat berada pada interval 0,80 - 1,000. Artinya dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan maka para pegawai akan bekerja dengan giat, penuh tanggung jawab disertai rasa disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Nilai koefisien (R^2) sebesar 0,681. artinya kualitas pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberi kontribusi 68,1% terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya

31.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji signifikan F_{hitung} sebesar = 92,927 > $F_{tabel} = 3,44$ atau dengan nilai signifikan = 0,000 < 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variable kualitas pengawasan (X_1) dan variable disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja pegawai (Y). hal ini didukung oleh hasil uji regresi linier berganda nilai persamaan $\hat{Y} = 9.991 + 0.725.X_1 + 0.568.X_2$. setiap ada peningkatan sebesar 1 poin kualitas pengawasan dan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian (H_3) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas terhadap penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yaitu diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kualitas pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai yang berarti semakin baik kualitas pengawasan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Sedangkan variabel disiplin kerja, setelah dilakukan penelitian juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang menandakan bahwa jika semakin baik disiplin kerja maka produktivitas kerja pegawai akan ikut meningkat. Sedangkan untuk variable kualitas pengawasan dan disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai, dan dapat diartikan bahwa semakin baik kualitas pengawasan dan disiplin kerja maka produktivitas kerja pegawai akan ikut meningkat.

Referensi

- Suharsimi, Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. (2021).
- Prawirosentono.S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. ISBN: 979-503-365-4.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Syofian, Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wirman, Syafri. (2012). *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta : Erlangga.