



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANJUNG BALAI

<sup>1</sup>Dian wahyuni, <sup>2</sup>Halimahtussaddiah

<sup>1,2</sup> *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran Sumatera Utara*

*E-mail: Dwahyuni793@gmail.com*

### ABSTRAK

Latar belakang yang mendasari penelitian ini adalah adanya indikasi Produktivitas Kerja pegawai yang ada pada lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai belum seperti diharapkan. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara maksimal. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurang teliti dalam bekerja, kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan, ini mungkin juga diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan pelatihan yang diberikan tidak tepat sasaran sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai yaitu 59 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 59 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Disiplin kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai.

**Kata Kunci :** *Disiplin, Pengawasan, Produktivitas*

### I. PENDAHULUAN

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Kantor Kementerian Agama pada Kota Tanjung Balai maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas

sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat



melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

## II. METODE PENELITIAN

### Metode Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai data yang diteliti.

### 1. Model Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Deskripsi kerja pegawai

- $X_2$  = Penempatan pegawai
- e = *Error of term* (Variabel lain yang tidak diteliti)

### 2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau pervariabel digunakan uji t. Adapun rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y)).

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y)).

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak di gunakan statistik t (Uji t). Pada tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha = 5\%$  tingkat pengujian dilakukan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Seluruh analisis data regresi linier berganda dilakukan dengan proses komputerisasi menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)



### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.559	.543	1.67733	1.863

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Nilai koefisien determinasi pada R pada tabel 4.15. sebesar 0,747, yang berarti bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai sebesar 74,7%. Artinya hubungannya erat.

Nilai koefisien determinan pada R Square pada Tabel 4.12. di atas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau angka R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,559, yang berarti 55,9% variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

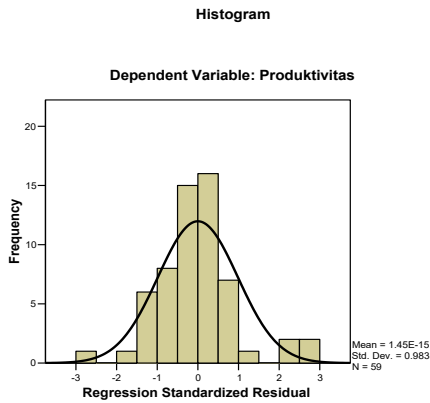
Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki berdistribusi normal atau tidak, dalam hal ini dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan p-plot. Data

dalam keadaan normal apabila distribusi data normal yang tidak condong ke kiri dan ke kanan histogram. Selain dengan metode grafik juga dapat digunakan analisis statistik dengan menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirov.

##### 2. Pendekatan Grafik

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki berdistribusi normal atau tidak, dalam hal ini dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan p-plot. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data normal yang tidak condong ke kiri dan ke kanan histogram. Selain dengan metode grafik juga dapat digunakan analisis statistik dengan menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirov.

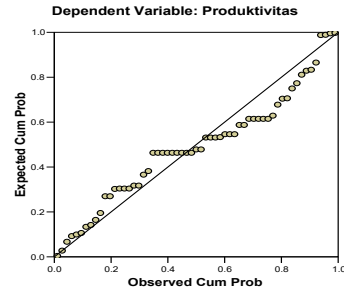
Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilihat pada gambar 4.2. sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2020  
**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menceng kanan maupun menceng kiri. Jadi, berarti  $H_0$  diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2. Uji normalitas**

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal yang mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual tersandarisasi. Dengan demikian, maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Analisis statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov (K-S), seperti terlihat pada Tabel 4.16. berikut ini :

**Tabel 4.16. Uji Kolmogorov - Smirnov (K-S)**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64816072
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020



Dari Tabel di atas diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,141 dan tidak signifikan pada 0,148. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah

pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.714	3.996		
	Disiplin	.643	.163	.874	1.145
	Pengawasan	1.063	.191	.874	1.145

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

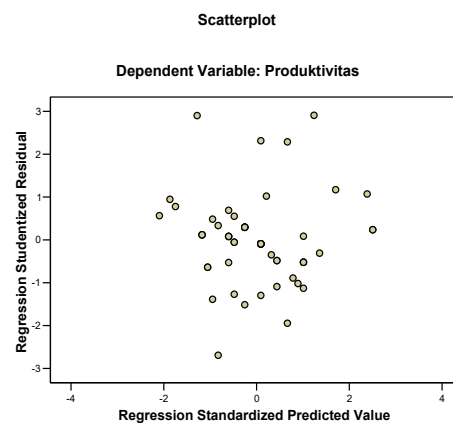
Dari Tabel 4.17 di atas terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu : variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja, angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 5, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

#### 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam

penelitian ini menggunakan alat Bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplots, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 3 berikut



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari Gambar 3. di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0



pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Selanjutnya, dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil. Adapun uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji Glesjer.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.435	2.888		-.151	.881
	Disiplin	.091	.118	.109	.768	.446
	Pengawasan	-.037	.138	-.038	-.264	.793

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hal ini konsisten dengan hasil uji Scatter Plots.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu berdasarkan pengujian hipotesis, dengan menggunakan analisis uji serempak, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (*highly significant*) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai dan berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan

Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Pengawasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Hal ini memberi arti bahwa Produktivitas Kerja Pegawai sangat ditentukan oleh Pengawasan Kerja Pegawai yang dilakukan pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Jadi, variabel Pengawasan Kerja lebih menentukan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai.

##### Saran

Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai harus memperhatikan kedua aspek tersebut. Pengawasan Kerja sebagai faktor yang paling dominan maka pimpinan



pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai harus meningkatkan Pengawasan Kerja sehingga pegawai terarah kepada sasaran pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan demikian, Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai akan menjadi meningkat. Untuk Pengawasan Kerja pegawai, diharapkan kepada pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai agar Pengawasan Kerja mungkin dilakukan kepada pegawai sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga,

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, H.M. Burhan, 2009. *Motodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta.