



Hubungan Kualitas Pengawasan Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang

Cut Merahwan, Sri Yanti, Edi Mulyadi
Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

• Corresponding author

1907010014@students.unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kualitas pengawasan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Kecamatan Karawaci Kota Tangerang yang berjumlah 115 orang, termasuk pegawai yang ditempatkan di 16 desa atau kelurahan. Adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel sebanyak 90 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, data yang diperoleh dianalisis dengan statistik inferensial. Adapun pengolahan data menggunakan program SPSS ver. 25. Hasil penelitian menunjukkan (1) kualitas pengawasan terdapat hubungan dengan produktivitas kerja pegawai: nilai korelasi 0.725, terdapat hubungan yang kuat; koefisien determinasi 51.7%, uji signifikan $t_{hitung} (9.702) > t_{tabel} (1.987)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, regresi linier $\hat{Y} = 9.991 + 0.725 \cdot (X_1)$, jika ada peningkatan 1 poin kualitas pengawasan maka akan meningkatkan

produktivitas kerja pegawai sebesar 0.725 poin; (2) disiplin kerja terdapat dengan produktivitas kerja pegawai: nilai korelasi 0.768, terdapat hubungan yang kuat, koefisien determinasi 64.3%, uji t_{hitung} (12.585) > t_{tabel} (1.987), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, regresi linier $\hat{Y} = 12.496 + 0.768(X_2)$ jika ada peningkatan 1 poin disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.768; (3) kualitas pengawasan dan disiplin kerja terdapat hubungan secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai: nilai korelasi berganda sebesar 0.825, memiliki hubungan sangat kuat, koefisien determinasi 68.1% artinya kualitas pengawasan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 68.1% terhadap produktivitas kerja pegawai dan sisanya 31.9% dipengaruhi oleh faktor lain, uji F_{hitung} (92.927) > F_{tabel} (3.44), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, regresi linier berganda $\hat{Y} = 7.599 + 0.289(X_1) + 0.568(X_2)$ setiap ada peningkatan 1 poin kualitas pengawasan dan disiplin kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 7.599 poin.

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

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between the quality of supervision and work discipline with the work productivity of employees in Karawaci District, Tangerang City. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling. The population used as the object of research is the employees of Karawaci District, Tangerang City, totaling 115 people, including employees who are placed in 16 villages. The sampling technique in this study is to use the Slovin formula, the number of samples was 90 employees. The data collection technique used a questionnaire, the data obtained were analyzed by inferential statistics. The data processing uses the SPSS ver. 25 program. The results of the study showed that (1) the quality of supervision there is relationship with employee work productivity: the correlation value is 0.725, there is a strong relationship; coefficient of determination 51.7%, significant test t_{count} (9.702) > t_{table} (1.987), then H_0 is rejected and H_a is accepted, linear regression = $9.991 + 0.725(X_1)$, if there is an increase of 1 point in the quality of supervision, it will increase employee productivity by 0.725 points; (2) work discipline has relationship with employee work productivity: correlation value is 0.768, there is a strong relationship, coefficient of determination is 64.3%, t_{test} (12.585) > t_{table} (1.987), then H_0 is rejected and H_a is accepted, linear regression = $12,496 + 0.768(X_2)$ if there is an increase of 1 point in work discipline, it will increase employee productivity by 0.768; (3) the quality of supervision and work discipline there is relationship

together with employee work productivity: the multiple correlation value is 0.825, has a very strong relationship, the coefficient of determination is 68.1% meaning that the quality of supervision and work discipline contributes 68.1% to employee work productivity and the remaining 31.9% is influenced by other factors, test $F_{count} (92.927) > F_{table} (3.44)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, multiple linear regression = $7.599 + 0.289 (X_1) + 0.568 (X_2)$ every there is an increase of 1 point in the quality of supervision and work discipline, it will increase employee productivity by 7,599 points.

Keywords: Quality of Supervision, Work Discipline and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Tentunya ASN sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat merupakan aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Esensi tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelaksanaan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang terbaik. Dimana tujuan tersebut sulit untuk dicapai apabila tidak didukung oleh kinerja pegawai secara maksimal.

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 profesional, jujur, adil, merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Atas dasar itu, Pemerintah kota Tangerang dalam hal ini Kecamatan Karawaci melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai yang bertajuk membangun Jejaring bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna meningkatkan kompetensi pegawai, dengan adanya diklat ini diharapkan kemampuan ASN dalam membangun jejaring kerja menjadi kuat dan efektif, dapat membangun komunikasi yang baik dilingkungan

internal maupun external, bergerak dengan cepat dalam merespon dinamika lingkungan internal maupun external.

Kecamatan Karawaci Kota Tangerang merupakan unsur lini kewilayahan yang kegiatannya bersifat operasional, memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat seperti pelayanan administrasi kependudukan, perizinan dan non perizinan, pembuatan KTP elektronik serta pelaksanaan program kerja lainnya.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti 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. Peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara pada Kasubag. Perencanaan dan Keuangan Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, dimana diperoleh data 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%. Tidak optimalnya pencapaian target dikarenakan faktor anggaran, karena anggarannya digunakan untuk penanggulangan Covid-19.

Berdasar hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal yang 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 masih rendah; 3) tanggung jawab pegawai, masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan kerana kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kurangnya pengawasan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. Lokasi penelitian ini dilakukan pada 17 kelurahan yang berada di kecamatan Karawaci. Populasi pada penelitian ini berjumlah 115 orang. Dari populasi tersebut dijadikan sampel dengan penghitungan menggunakan rumus Slovin, dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah standar *error* (5%).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan jumlah populasi sebanyak 115 orang, maka perhitungan jumlah sampel yang dibutuhkan adalah: $115 / (1 + 115 (5\%)^2) = 115 / 1,29 = 84,14 \approx 90$. Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin, sebanyak

90 pegawai akan dijadikan sampel penelitian. Teknis pengambilan sampel memakai *proportional stratified random sampling*.

Data pada penelitian memakai data primer yang diperoleh dengan metode survei, memakai angket (kuisisioner) sebagai alat pengumpulan data. Dimana pengambilan data dilakukan dari tanggal 29 Juni sampai dengan 21 Juli 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada 3 variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu kualitas pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen serta produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Data variabel kualitas pengawasan diperoleh dari 10 pernyataan dengan skor minimum 10 sedangkan skor maksimum 50. Pengolahan data terhadap isian kuisisioner 90 pegawai diperoleh hasil nilai yang paling rendah 37, nilai paling tinggi 50, median 42, nilai rata-rata 42,5, dan jumlah skor yang sering muncul 42. Sementara simpangan baku (standar deviasi) adalah 2,93.

Sementara data untuk variabel disiplin kerja ada 10 pernyataan, dengan skor minimum 10 sedangkan skor maksimum 50. Dari hasil pengolahan data 191 dosen yang mengisi kuisisioner hasil nilai paling rendah 32, nilai paling tinggi 49, median 36,5, nilai rata-rata 36,87, dan nilai yang paling sering muncul 36. Sementara simpangan baku adalah 3,09.

Terakhir, data variabel produktivitas kerja pegawai diperoleh dari 10 butir pernyataan dengan skor minimum 10 dan skor maksimum 50. Olah data terhadap 90 hasil kuesioner diperoleh skor minimum 35 dan skor maksimum 50, dengan nilai rata-rata 40,82, median 41 dan nilai yang paling sering muncul 41. Sementara simpangan baku adalah 2,96.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang biasa dinyatakan menggunakan persentase (%), menyatakan berapa besar variabel independen (X) bisa menjelaskan variabel dependen (Y). Untuk menghitungnya digunakan rumus: $KD = R^2 \times 100\%$, dengan R merupakan koefisien korelasi. Dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil $R^2 = 0,681$. Dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi, didapat hasilnya adalah $0,681 \times 100\% = 68,1\%$. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen X (kualitas pengawasan dan disiplin kerja) memberi pengaruh secara simultan kepada variabel Y (produktivitas kerja pegawai) sebanyak 68,1%, sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor di luar yang diteliti.

Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian diperlukan pengujian. Uji t dan uji F dipakai untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Uji t dilakukan untuk menjawab hubungan variabel dependen dan independen secara parsial, sementara untuk menjawab hubungan variabel dependen dan independen secara simultan, uji F yang dilakukan.

Uji t

Untuk menjawab pengaruh masing-masing variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) memakai uji t. Variabel independen (X) dikatakan ada pengaruh kepada variabel dependen (Y) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} dapat diketahui dengan rumus: $(Sig/2, N-K)$, dengan sig = taraf signifikansi, N = jumlah sampel yang dipakai, dan K = jumlah variabel penelitian. Dengan signifikansi adalah 5%, $N=90$, dan $K=3$ memakai rumus di atas diperoleh $(0,05/2, 90-3) = (0,025, 87)$. Didapat nilai t_{tabel} adalah 1,987. Sementara penghitungan t_{hitung} , menggunakan program SPSS 25.0 hasilnya seperti di tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.599	2.627		2.893	.005
	Kualitas Pengawasan (X1)	.289	.089	.286	3.234	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.568	.085	.593	6.696	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel kualitas pengawasan hasil t_{hitung} 3,234 > 1,987 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Diartikan bahwa variabel kualitas pengawasan (X1) memberi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Demikian juga untuk variabel disiplin kerja, dengan hasil nilai t_{hitung} 6,696 > 1,987 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berarti variabel disiplin kerja (X2) memberi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Sementara jika ingin mengetahui variabel X memberi pengaruh atau tidak secara signifikan kepada variabel Y berdasarkan hasil sig. Hasil sig < 0,05, diartikan variabel X memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Pada tabel di atas, baik variabel kualitas pengawasan maupun disiplin kerja memiliki nilai signifikansi (sig.) bernilai 0,000 dan 0,002 < 0,05. Ini berarti baik variabel Kualitas Pengawasan (X1) maupun variabel Disiplin Kerja (X2) secara individual memberi pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Uji F

Sejauh mana pengaruh variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) secara bersama dapat diketahui dari uji F. Dikatakan variabel independen (X) memberi pengaruh secara simultan kepada variabel dependen (Y), apabila F hitung > F tabel. Dengan $dfN1 = 2$, $dfN2 = 90 - 2 - 1 = 87$, tingkat signifikan 5%, maka nilai F tabel adalah 3,44. Sementara untuk nilai F hitung menggunakan program SPSS 25.0 diperoleh hasil seperti berikut.

Tabel 2. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.720	2	265.360	92.927	.000 ^b
	Residual	248.435	87	2.856		
	Total	779.156	89			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Hasil F hitung = 92,927. Didapatkan $92,927 > 3,44$ (F hitung > F tabel). Sementara sig 0,00 < 0,05. Diartikan bahwa variabel X (kualitas pengawasan dan disiplin kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara simultan.

SIMPULAN

1. Kualitas pengawasan dan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang memiliki hubungan positif serta signifikan. Hal ini berarti bahwa pimpinan mampu mengawasi dan mengarahkan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan meskipun hasilnya belum optimal.

2. Disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang memiliki hubungan positif serta signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.
3. Kualitas pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang memiliki hubungan positif serta signifikan. Hal ini berarti hubungan kualitas pengawasan dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian terbukti bahwa peran pengawasan dan disiplin kerja mampu berorientasi pada perbaikan produktivitas kerja pegawai.
4. Disiplin kerja diketahui memiliki hasil yang lebih besar daripada kualitas pengawasan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan faktor penting bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif, bila pegawai lebih disiplin dalam bekerja maka dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bugdol, Marek 2018, A Different Approach to Work Discipline, Models, Manifestation And Methods of Behaviour Modification, Palgrave Macmillan.*
- Kumar Sharwan dan Mital Anil A.P 2014, Human Work Productivity, A Global Perspective. CRC press. Taylor & Prancis Group, Boca Raton London New York FL 33487-2742.*
- Prawirosentono.S 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta :BPFE.ISBN: 979-503-365-4.*
- Sedarmayanti, 2011, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.*
- Marwanto 2010, Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan "Manufaktur". Jurnal Eksis, Vol. 6 No. 1. ISSN : 0216 4637.
- Puspitawati A.H. et.al. 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-sel. Intermedia Kota Makasar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Vol.2 No. 2.
- Shobe, K.2018. Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonom. Journal of Business and Economics, Missouri State University, USA. (9), 2. ISSN:2151-6219.

Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis 2020. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru. Jurnal Program Studi Administrasi Publik FISIPOL Universitas Islam Riau. Vol. 6 No. 1, ISSN : 2502-1419 55.

Syarkani 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pnca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3 No 3, ISSN: 2442 – 4560.

Budi Rismansyah, 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari 2014). Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN 1918-7181.