

## **ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI)**

**Septia Mulyati<sup>1</sup>, Kokom Komariah<sup>2</sup>, Faizal Mulia Z<sup>3</sup>**

[septiamulyati003@ummi.ac.id](mailto:septiamulyati003@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [ko2mpuspa@ummi.ac.id](mailto:ko2mpuspa@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [faizal\\_88@ummi.ac.id](mailto:faizal_88@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

**Program Studi Administrasi Bisnis**

### **Abstrak**

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Sehingga hal ini menuntut setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi untuk mempertahankan suatu perusahaan. Perum Perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengelola Sumber Daya Hutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 responden yang merupakan pegawai Perum Perhutani KPH Sukabumi dengan menggunakan teknik random sampling. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada seluruh sampel yang berisi 17 pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja, Pengawasan Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan menggunakan sistem pengukuran semantic differential. Selanjutnya data yang telah diperoleh akan dilakukan berbagai pengujian seperti uji validitas dan uji reliabilitas, dilakukan pengujian asumsi klasik kemudian dianalisis menggunakan berbagai pengujian dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, juga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan secara serentak penerapan Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja Karyawan dapat meningkatkan karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pengawasan Kinerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Abstract**

*In today's era of globalization, competition in the business world is getting tighter. So this requires that every company must have high advantages and competitiveness to maintain a company. Perum Perhutani is a State-Owned Enterprise (BUMN) in the form of a Public Company (Perum) that has the task and authority to manage Forest Resources. The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Performance Supervision on Employee Work Productivity at Perum Perhutani KPH Sukabumi. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach and associative analysis. The sample in this study amounted to 142 respondents who were employees of Perum Perhutani KPH Sukabumi using random sampling techniques. Data was obtained through a research coordinator which was distributed to all samples containing 17 statements regarding the variables of Work Discipline, Performance Supervision and Work Productivity of Employees, using a differential semantic measurement system. Furthermore, the data that has been obtained will be carried out various tests such as validity and reliability tests, classical assumption tests are carried out and then analyzed with various tests with the help of SPSS 26 software. The results of the study show that there is a significant influence between Work Discipline and Employee Work Productivity, and there is a significant influence between Performance Supervision on Employee Work Productivity and simultaneously the implementation of Work Discipline and Employee Performance Supervision can increase employees of Perum Perhutani KPH Sukabumi.*

**Keywords:** Work Discipline, Performance Supervision, Employee Work Productivity.

## **1. PENDAHULUAN**

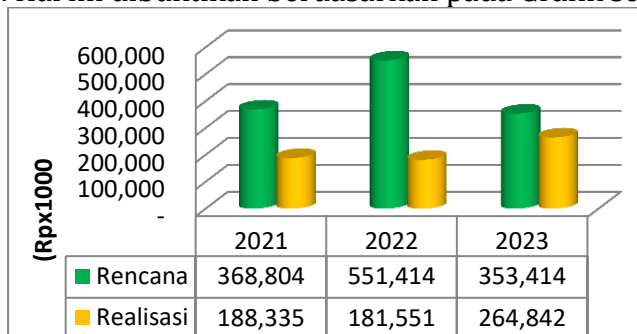
Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Sehingga hal ini menuntut setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi untuk mempertahankan suatu perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Ihwanti, 2023). Memiliki keunggulan daya saing yang tinggi setiap perusahaan perlu memiliki Sumber Daya yang baik. Sumber daya yang baik adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu sebagai penggerak yang mampu melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan (Efitriana, 2022).

Salah satu yang menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah tingkat Produktivitas Kerja Karyawan. Produktivitas Kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Wisnuwardhana, 2024). Namun pada kenyataannya Produktivitas Kerja seringkali mengalami penurunan yang mengakibatkan target produksi yang telah ditentukan tidak tercapai. Dalam dunia kerja, setiap perusahaan mempunyai target atau tujuan yang ingin dicapai. Namun tidak semua pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang sama. Beberapa pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab, dimana beberapa karyawan sering sekali absen bekerja atau tidak hadir bekerja tanpa adanya keterangan yang dapat berdampak negatif pada Produktivitasnya. Produktivitas Kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan sehingga target produksi yang telah ditetapkan perusahaan tercapai (Ramadhani, 2021).

Faktor yang mempengaruhi naik turunnya Produktivitas Kerja yaitu Disiplin Kerja. Pada dasarnya Disiplin Kerja sebagai salah satu indikator seberapa baik seseorang dapat melaksanakan perannya (Hernawan, 2021). Kondisi Kedisiplinan yang belum ideal masih terjadi di Perum Perhutani KPH Sukabumi. Dimana masih terdapat kendala dalam segi kedisiplinan yang belum dilaksanakan secara teratur dan menyeluruh. Permasalahan dalam kedisiplinan ini adalah Perusahaan yang kurang melakukan peneguran pada pegawai yang sering mangkir bekerja atau tidak hadir bekerja tanpa adanya keterangan sehingga menimbulkan tingginya tingkat ketidakhadiran yang menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja dan terbengkalainya pekerjaan. Bahkan ada sebagian pegawai yang mangkir berhari-hari tanpa alasan yang jelas, tentunya hal ini menciderai kedisiplinan dan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan tersebut serta meninggalkan pekerjaan yang belum selesai di kantor. Agar dapat mendorong kedisiplinan karyawan diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dan karyawan (Yustina, 2022).

Selain Disiplin Kerja, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yaitu Pengawasan Kinerja. Pengawasan Kinerja sebagai salah satu fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi karena merupakan salah satu fungsi manajemen yang wajib diterapkan (Hendra, 2021). Kondisi pengawasan yang kurang maksimal masih terjadi di Perum Perhutani KPH Sukabumi, karena masih adanya pelanggaran Disiplin Kerja yang masih dilakukan oleh karyawannya. Hal tersebut disebabkan karena pimpinan kurang melakukan pengukuran kinerja pada pegawainya sehingga pengawasan yang dilakukan belum optimal dalam mengontrol aktivitas karyawan selama bekerja. Pengawasan yang kurang dilakukan secara optimal menjadikan karyawan rentan melakukan penyimpangan pada saat proses bekerja yang mengakibatkan target produksi tidak tercapai secara maksimal. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi, (Parella, 2020).

Berdasarkan pengamatan langsung. Penulis menduga bahwa di Perum Perhutani KPH Sukabumi terjadi penurunan pada Produktivitas Kerja yang dirasakan sejak tiga tahun terakhir, yang dimana target pencapaian produksi tidak tercapai secara sempurna, dan masih banyak pegawai yang sering tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada Grafik sebagai berikut.



**Gambar 1** Grafik Realisasi Perum Perhutani KPH Sukabumi

Sumber: KSS SDM & Umum Perum Perhutani KPH Sukabumi 2023

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi selama 2021 sampai 2023 mengalami penurunan. Dapat dilihat pada matriks diatas di tahun 2021 target yang harus dicapai yaitu 368.804 sedangkan realisasi hanya mencapai 188.335. Pada tahun 2022 target yang harus dicapai yaitu 551.414 sedangkan realisasi hanya mencapai 181.551. Pada tahun 2023 target yang harus dicapai yaitu 353.414 sedangkan realisasi hanya mencapai 264.842. Produktivitas karyawan merupakan hal terpenting dalam setiap perusahaan. Tolak ukur untuk mengukur sejauh mana pegawai telah melakukan pekerjaannya adalah dengan melihat apakah mereka mampu melaksanakan dengan baik dan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil kinerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, apakah mampu memenuhi prosedur yang ada di perusahaan atau sebaliknya.

**Tabel 1** Data Absensi Pegawai Tahun 2023

Bulan	Kehadiran	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar
Juli	851	10	55	28	27	142
Agustus	992	16	53	42	22	63
September	798	28	44	51	-	157
Oktober	900	-	81	67	3	141
November	988	-	64	42	-	85
Desember	978	-	58	1	-	81
<b>Total</b>	<b>5.507</b>	<b>54</b>	<b>355</b>	<b>231</b>	<b>52</b>	<b>669</b>
<b>TOTAL KARYAWAN</b>						<b>218</b>

Sumber: KSS SDM & Umum Perum Perhutani KPH Sukabumi 2023

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa absensi pada Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi selama bulan Juli sampai Desember dari karyawan yang berjumlah 218 karyawan sangat cukup tinggi. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Juli mencapai 28 tanpa keterangan, pada bulan Agustus mencapai 42 tanpa keterangan, pada bulan September mencapai 51 tanpa keterangan, pada bulan Oktober mencapai 67 tanpa keterangan, pada bulan November mencapai 42 tanpa keterangan, pada bulan Desember 1 tanpa keterangan dari total 218 karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat dugaan sementara yang terjadi dilapangan, fenomena tersebut menunjukkan gejala-gejala yang cenderung terjadinya

menurunkan Produktivitas Kerja para pegawai yang mengakibatkan target pencapaian produksi tidak tercapai dengan sempurna serta beberapa karyawan sering tidak masuk tanpa adanya keterangan. Hal ini diduga disebabkan oleh perusahaan yang kurang melakukan peneguran pada pegawai yang selalu mangkir bekerja dan pimpinan yang kurang melakukan adanya pengukuran kinerja pegawainya.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh para ahli menghasilkan berbagai temuan. Beberapa peneliti menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja (Andini, 2019). Namun penelitian yang lainnya menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Pricilla L, 2022). Peneliti sebelumnya juga cenderung berfokus pada pembahasan Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. Beberapa peneliti menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja mempengaruhi Produktivitas Kerja (Shalahuddin, 2020). Sedangkan peneliti lainnya menyatakan Pengawasan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Kristono, 2023).

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan pendekatan studi kasus. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani yang berjumlah 218 pegawai Perum Perhutani KPH Sukabumi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel melalui probability sampling dengan jenis sample random sampling. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai Perum Perhutani KPH Sukabumi dari populasi 218 pegawai. Jumlah sampel penelitian ini adalah 142 karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi. Dalam menentukan jumlah sampel di gunakan pengambilan sampel menggunakan metode random sample dengan teknik rumus Slovin.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Disiplin Kerja

Menurut (Ghozali, 2018:51) mengatakan bahwa Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument atau kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada instrument atau kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Persyaratan minimum yang harus dipenuhi jika  $r$  hitung  $> 0,3$ . Apabila korelasi item pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka item pertanyaan dengan instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 terdapat pada teble berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r kritis	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	1	0,950	0,3	Valid
	2	0,922	0,3	Valid
	3	0,890	0,3	Valid
	4	0,945	0,3	Valid
	5	0,941	0,3	Valid
	6	0,913	0,3	Valid
Pengawasan Kinerja ( $X_2$ )	1	0,941	0,3	Valid
	2	0,945	0,3	Valid

	3	0,943	0,3	Valid
	4	0,957	0,3	Valid
	5	0,925	0,3	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1	0,892	0,3	Valid
	2	0,920	0,3	Valid
	3	0,657	0,3	Valid
	4	0,922	0,3	Valid
	5	0,904	0,3	Valid
	6	0,841	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai korelasi antara skor item variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kinerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki skor total diatas 0,3 dengan demikian seluruh butir instrument item variabel dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018:45) mengatakan bahwa Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Teknik Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha, koefesien reliabilitas dilihat dari tinggi rendahnya skor pernyataan yang dibuat peneliti dan dikatakan baik atau reliabel apabila pernyataan tersebut mempunyai koefesien reliabilitas > 0,6.

Uji Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan software SPSS 26 terdapat pada teble berikut ini

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Pernyataan	r hitung	r Kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.967	0,6	Reliabel
2	Pengawasan Kinerja	0.968	0,6	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0.915	0,6	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa skor item variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kinerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) berada di atas nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan Reliabel, yang artinya hasil penelitian dapat digunakan untuk pengukuran pada analisis data.

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:145) mengatakan bahwa Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat data normalitas, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smimov (K-S). Selain metode pendekatan Asymtotic yang dapat digunakan secara default untuk Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov, terdapat 2 pendekatan lainnya yakin EXACT dan Monte Carlo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact Monte Carlo untuk melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat confidance level 99%. Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 Data Normal
2. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 Data Tidak Normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		142	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.44562198	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.045	
	Negative	-.080	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.307 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.295
		Upper Bound	.319

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024*

Pada tabel 4 terdapat output dari Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan kriteria nilai signifikan atas Monte Carlo. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menggunakan metode Monte Carlo memperoleh nilai  $0.307 > 0,05$  yang dapat dikatakan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

### Pengujian Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:107) menyatakan bahwa Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Pada pengujian Multikolinearitas ini nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diperoleh harus  $< 10$  dan Tolerance Valuenya sama dengan atau  $> 0.1$ . Maka dalam model regresi pada suatu penelitian tidak terjadi Multikolinearitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.341	1.725		1.357	.177		
Disiplin Kerja	.400	.093	.437	4.288	.000	.114	8.770
Pengawasan Kinerja	.591	.123	.491	4.814	.000	.114	8.770

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024*

Pada tabel 5 terdapat output dari Uji Multikolinearitas antara variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2), masing-masing variabel memiliki nilai VIF sebesar 8.770 dan Tolerance Value sebesar 0,114 yang dimana nilai VIF nya kurang dari 10 dan Tolerance Value nya lebih dari 0,1. Artinya antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja tidak terjadi Multikolinearitas.

### Pengujian Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018:111) mengatakan bahwa Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1. Apabila terjadi korelasi, maka disebut ada masalah Autokorelasi. Jika memenuhi kriteria pengujian sebagai berikut ini:

1. Jika  $Dw < Dl$  atau  $Dw > 4 - Dl$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika  $Du < Dw < 4 - Du$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika  $Dl < Dw < Du$  atau  $4 - Du < Dw < 4 - Dl$ , artinya tidak ada kesimpulan.

Uji Autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 terdapat pada teble berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.833	5.485	1.807

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kinerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 6 terdapat output dari Uji Autokorelasi menunjukkan hasil pengujian Autokorelasi dengan nilai Durbin - Waston sebesar 1,807, sementara nilai Du, dicari pada tabel Durbin - Waston yang tertera pada lampiran dengan didasar pada jumlah variabel independen ( $k=2$ ) dan jumlah keseluruhan sampel ( $n=142$ ) maka nilai  $Du = 1.754$ . Hasil pengujian Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Du lebih kecil dari nilai Durbin-Waston, dan lebih kecil dari  $4 - Du$  ( $Du < Dw < 4 - Du$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perubahan sampel dari waktu ke waktu pada penelitian ini.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:137) mengatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu obsevasi ke observasi lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan untuk melihat dari angka angka probabilitas dengan ketentuan keputusan adalah sebagai berikut

1. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hipotesis diterima karena tidak terjadi Heterokedastisitas
2. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hipotesis ditolak karena terjadi Heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 terdapat pada teble berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.639	1.027		3.545	.001
Disiplin Kerja	-.089	.056	-.397	-1.598	.112
Pengawasan Kinerja	.123	.073	.418	1.680	.095

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Pada tabel 7 terdapat output dari Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,112 dan nilai signifikansi variabel Pengawasan Kinerja 0,095, hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai signifikan yang melebihi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan-pengamatan terhadap setiap sampel.

### Pengujian Linearitas

Menurut (Ghozali, 2018:167) menyatakan bahwa Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apabila nilai signifikansi Deviation from linearity  $> 0.05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen). Sedangkan jika nilai signifikansi Deviation From Linearity  $< 0.05$ , maka tidak terjadi hubungan linear antar variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen).

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	21751.908	37	587.889	16.761	.000
		Linearity	20521.105	1	20521.105	585.071	.000
		Deviation from Linearity	1230.803	36	34.189	.975	.519
	Within Groups		3647.754	104	35.075		
Total			25399.662	141			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024*

Pada tabel 8 terdapat output dari Uji Linearitas pada Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai Deviation from linearity sebesar 0,519, maka dari itu hubungan antara variabel X1 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Sementara hubungan linear antara variabel X1 terhadap Y dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini:

**Tabel 9 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Pengawasan Kinerja	Between Groups	(Combined)	21930.671	36	609.185	18.439	.000
		Linearity	20665.262	1	20665.262	625.500	.000
		Deviation from Linearity	1265.409	35	36.155	1.094	.354
	Within Groups		3468.991	105	33.038		
Total			25399.662	141			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner*

Pada tabel 9 terdapat output dari Uji Linearitas pada Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai Deviation from linearity sebesar 0,354, maka dari itu hubungan antara variabel X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

### Pengujian Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2021:213) Analisis korelasi berganda merupakan analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat (variabel dependen). Maka setelah mendapatkan hasil dari korelasi berganda, hasil tersebut



diklasifikasikan menggunakan tabel taksiran besarnya koefisien korelasi. Dibawah ini peneliti menyajikan mengenai tabel taksiran besarnya koefisien menurut (Sugiyono, 2021:248) sebagai berikut:

**Tabel 10 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2021:248), Diolah Peneliti 2024

Uji Korelasi Berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 terdapat pada teble berikut ini:

**Tabel 11 Hasil Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1 df2	
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.833	5.485	.835	352.681	2 139	.000

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kinerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0,914. Hasil perhitungan yang telah diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap hubungan dengan menggunakan pedoman seperti berikut ini:

Berdasarkan kriteria pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0.914 dengan kekeliruan 5% atau  $\alpha = 0.05$ . Maka dari itu, nilai yang dihasilkan terletak pada kriteria sangat kuat, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara empiris memiliki hubungan yang Sangat Kuat.

**Pengujian Koefisien Determinasi**

Menurut (Ghozali, 2018:97) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada hakikatnya mengukur seberapa jauh variabel bebas (variabel independen) mampu melakukan variasi terhadap variabel terikat (variabel dependen). Nilai Koefisien Determinasi adalah nol dan satu. Artinya jika R<sup>2</sup> = 0 maka menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Apabila R<sup>2</sup> mendekati 1 hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus:

$$Kd=R^2 \times 100\%$$

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.833	5.485

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kinerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determasi atau R Square adalah sebesar 83,5 %. Nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu  $0.914 \times 0,914 = 0,8353$ , jika dibulatkan menjadi 0,835 atau sama dengan 83,5 %. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja dalam mengukur Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16.5% ( $100\% - 83,5\% = 16.5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu  $k_d = 0,835$  mendekati nilai 1 yang artinya Disiplin Kerja dan Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja sangat kuat.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap suatu variabel terikat (variabel dependen) dengan menggunakan skala pengukuran rasio dalam persamaan linier (Sugiyono, 2021:258). Model yang diuji pada penelitian ini dapat dinyatakan dalam persamaan Regresi Linera Berganda sebagai berikut:

$$\bar{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

**Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.341	1.725		1.357	.177
Disiplin Kerja	.400	.093	.437	4.288	.000
Pengawasan Kinerja	.591	.123	.491	4.814	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai persamaan Linear Berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$a = 2.341$$

$$b_1 = 0.400$$

$$b_2 = 0.591$$

Maka didapat persamaan Regresi Linear Berganda untuk dua prediktor (Disiplin Kerja dan Pengawasna Kinerja) yaitu:

$$\bar{Y} = 2.341 + 0,400 X_1 + 0.591 X_2$$

Berdasarkan dari persamaan diatas, maka terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (Variabel X1) dan Pengawasan Kinerja (Variabel X2)

Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi akan meningkat seiring adanya keseimbangan antara Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2). Adapun koefisien Regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,400 dan Koefesien Regresi untuk Pengawasan Kinerja sebesar 0.591.

#### **Pengujian Model Penelitian (Uji - F)**

Menurut (Sugiyono, 2021:257) Hasil dari Uji F menunjukkan apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) yang dimaksudkan pada model penelitian memiliki pengaruh secara simultan pada variabel terikat (variabel dependen). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan < dari 0,05.

**Tabel 14 Hasil Uji Model Penelitian (Uji - F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	21218.335	2	10609.168	352.681	.000 <sup>b</sup>
Residual	4181.327	139	30.081		
Total	25399.662	141			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kinerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat pada nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2) diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh pada Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kinerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Penguja Hipotesisi Penelitian (Uji - t)

Menurut (Sugiyono, 2021:213) Hasil Uji t digunakan untuk mengetahui secara individu (parsial) apakah variabel bebas (variabel independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $< 0,05$ .

**Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis Penelitian (Uji - t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.341	1.725		1.357	.177
Disiplin Kerja	.400	.093		.437	4.288.000
Pengawasan Kinerja	.591	.123		.491	4.814.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat pada nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh pada Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kemudian hasil nilai signifikan yang kedua variabel Pengawasan Kinerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) memperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh pada Pengawasan Kinerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin Kerja pada Perum Perhutani KPH Sukabumi sudah terbilang baik. Berdasarkan hasil pengujian Regresi Linear Berganda menunjukkan nilai sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mendapatkan arah hubungan yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai pengujian hipotesis bahwa nilai t tabel lebih besar dari pada t tabel yaitu  $4.288 > 1,655$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perum Perhutani KPH Sukabumi. Berdasarkan hasil hipotesisi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang berarti variabel Disiplin Kerja dapat meningkatkan variabel Produktivitas Kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Menurut

(Andini, 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu, penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.

#### **Pengaruh Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengawasan Kinerja pada Perum Perhutani KPH Sukabumi sudah terbilang baik. Berdasarkan hasil pengujian Regresi Linear Berganda menunjukkan nilai sebesar 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan Kinerja mendapatkan arah hubungan yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai pengujian hipotesis bahwa nilai  $t$  tabel lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu  $4.814 > 1,655$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengawasan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Perum Perhutani KPH Sukabumi. Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka variabel Pengawasan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang berarti variabel Pengawasan Kinerja dapat meningkatkan variabel Produktivitas Kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Menurut (Hidayat, 2017) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas di Biro Umum Badan Narkotika Nasional, penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengawasan Kinerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Umum Badan Narkotika Nasional.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan berdasarkan hasil uji secara parsial (uji  $t$ ) yang menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, artinya dengan penerapan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi. Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa Pengawasan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil uji secara parsial (uji  $t$ ) yang menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, artinya dengan penerapan Pengawasan Kinerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian Ira Kadek N, D. K. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Andini Y, Lubis Y, S. S. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Baiti Nur K, K. E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Efitriana I, L. L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 182.
- Ghozali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendra T. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III

- Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 408–418.
- Hernawan E, M. E. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Hidayat Dzaki A, K. E. I. (2017). Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Utilitas*, 3(2), 87–94.
- Ihwanti R, G. C. (2023). Literature Review: Pengaruh Keputusan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59.
- Iskandar I. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Riau Graindo Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14(1).
- Kristono D, Naryoto P, Ipmawan H, Kuncoro Wahyu A, Hendrawan K, S. I. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT.Mangul Jaya Bekasi. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 142–148. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i1.639>
- Parella E. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Pohan M, Arif M, S. Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 289–304.
- Pricilla L, O. S. I. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(2), 269–276. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>
- Ramadhani Dwi, T. (2021). Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kompensasi pada PT Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(2), 216–222.
- Rivai Ahmad. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Shalahuddin S, Saputra Alfian D, D. D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 143–151. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- Sugiyono, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Turyandi I. (2021). Optimalisasi Produktivitas Kerja Melalui Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai. *KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional*, 12(2), 89.
- Wisnuwardhana Pratama Adhitya, Wolor Wiradendi Christian, M. M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13–27.
- Yustina Nining, T. Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>
- Evi Susanti (2008) Analisa Pengaruh Price Earning Per share ( EPS ), Price Earning Ratio ( PER), Price to Book Value ( PBV ), dan Debt To Total Equity Ratio ( DER ) Terhadap Harga saham pada perusahaan farmasi dibursa efek Indonesia periode 2003 – 2007