

PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang

**WIDI YULIANI
B11.2011.02366**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kualitas Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Kedisiplinan kerja (X3), berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Objek penelitian adalah PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang yang merupakan sebuah perusahaan swalayan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini beralamatkan di JL.pemuda No 29-33 Semarang, nama Sri Ratu memiliki arti yaitu padi sedangkan Ratu adalah Wanita yang memiliki kedudukan tinggi jadi sri ratu adalah sebuah toko yang menyediakan barang-barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus toko yang dikagumi masyarakat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pasar raya Sri Ratu Semarang yang berjumlah 432 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 108 karyawan. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji pengaruh variabel secara simultan serta t statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X₁) Pengawasan Kerja (X₂) dan Kedisiplin Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y), hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar (66,4%) sedangkan sebanyak (33,6%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of Quality of Work (X1), Work Supervision (X2) and work discipline (X3), an effect on Work Productivity of employees (Y) on the company PT. Queen Semarang Kingdom market research object is. Queen Semarang Kingdom market which is a self-service company engaged in the service. The company addresses the JL.pemuda No. 29-33 Semarang, the name of the Queen has the meaning that rice while the queen is a woman who has a high position so sri queen is a store that provides goods to meet the needs of society as well as shops that people admired. Population and sample in this study were employees of PT. Queen Semarang highway market totaling 432 employees. The sample was 108 employees. Is the primary data type. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques

in this study using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using the F statistic to test the effect of simultaneous variables and t statistic to test the partial regression coefficients. The results showed that all variables passed the test classic assumptions and fit for use as research data. Statistical t-test results showed that the quality of their variable Work (X1) Work Supervision (X2) and disciplines Work (X3) significantly affects the Work Productivity of employees (Y), F test results stating that all the variables in this study significantly influence the Work Productivity of employees. And regression estimation results demonstrate the predictive capability of all independent variables on Work Productivity of employees (Y) by (66,4%), while as many as (33,6%) is influenced by other factors outside of this research.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Salah satu Faktor yang yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*) dan perilaku (*behaviors*). (Gomes,2003).Terdapat Beberapa Penelitian tentang Produktivitas, antara lain Rio Marpaung (2013) yang berjudul Pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel independen dan dependen kualitas kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan selain faktor kualitas kerja dan Pengawasan adalah kedisiplinan kerja. kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh 15 responden menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diajukan yaitu kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplin kerja melalui indikator terbanyak dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa 53,33% responden menyatakan bahwa tidak adanya rasa untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya rasa peduli dari atasan dalam memberikan semangat kepada para karyawan (46,66%) serta 40% responden menyatakan seringnya datang terlambat ke perusahaan.

Berdasarkan latar belakang mengenai pentingnya meningkatkan produktivitas perusahaan, maka pihak perusahaan Sri Ratu Semarang harus memperhatikan kualitas kerja karyawan, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja diperusahaan. Namun beberapa karyawannya menunjukkan produktivitasnya kurang maksimal sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas karyawan dipasar raya Sri Ratu Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan di pasar raya Sri Ratu Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan di pasar raya Sri Ratu Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kerja karyawan, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan dipasar raya Sri Ratu Semarang

LANDASAN TEORI

KUALITAS KERJA (X_1)

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Menurut Heizer dan Render (2000:171) bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut Russel dan Taylor (2000:78) bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performancequality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Penilaian Kualitas Kerja Menurut Matutina (2001:205) indikator kualitas kerja karyawan adalah

- 1) Pengetahuan pemberian pelatihan
- 2) Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir
- 3) Ketrampilan
- 4) Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
- 5) Pengawasan teknis

PENGAWASAN KERJA (X_2)

Menurut Siagain (2007) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagaimana kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara

kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007:305). Kemudian menurut Robbins, (2008 : 607), Disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Hedy, 2011). Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan kedisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Para pegawai atau karyawan datang dengan tertib
Tepat waktu dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi.
Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus berhati-hati sehingga produktivitasnya baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab yang sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Menurut Yahya (2006;12) mengatakan bahwa pengawasan berarti penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan Menurut Siagian (2003;114) ciri-ciri pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding* ,dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
2. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya. beberapa fase atau urutan pelaksanaan.

Pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

Menurut Sondang P. Siagian (2002) dalam (Ria Nurmalia, 2012) adalah

1. Penetapan standar.
2. Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan
3. Pengukuran kerja
4. Membandingkan
5. Tindakan perbaikan atau koreksi.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan mencari dan memberitahu kelemahan- kelemahan yang dihadapi. Menurut Siagian (2008) terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

1. Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*.
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

KEDISIPLINAN KERJA (X₃)

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007:305). Kemudian menurut Robbins, (2008 : 607), Disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Hedy, 2011). Penerapan disiplin kerja di

dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan kedisiplinan yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

6. Para pegawai atau karyawan datang dengan tertib
Tepat waktu dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
7. Berpakaian rapi.
Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
8. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus berhati-hati sehingga produktivitasnya baik.
9. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.
10. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
Tanggung jawab yang sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Menurut sadarmayanti (2001:185), menyatakan “Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber manusia yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2009) mengemukakan faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah :

a. Perbaikan Terus-menerus

Seluruh Komponen Organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Perbandingan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi, karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

Misi dan tujuan organisasi mampu bersaing serta berkembang, profitable, sehingga berkembang dibidang lain dan ikut berperan serta aktif mensejahterakan masyarakat tujuannya meningkatkan image, menciptakan budaya kerja baru sehingga mampu bersaing ketat.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Agus (2004), Menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

2. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

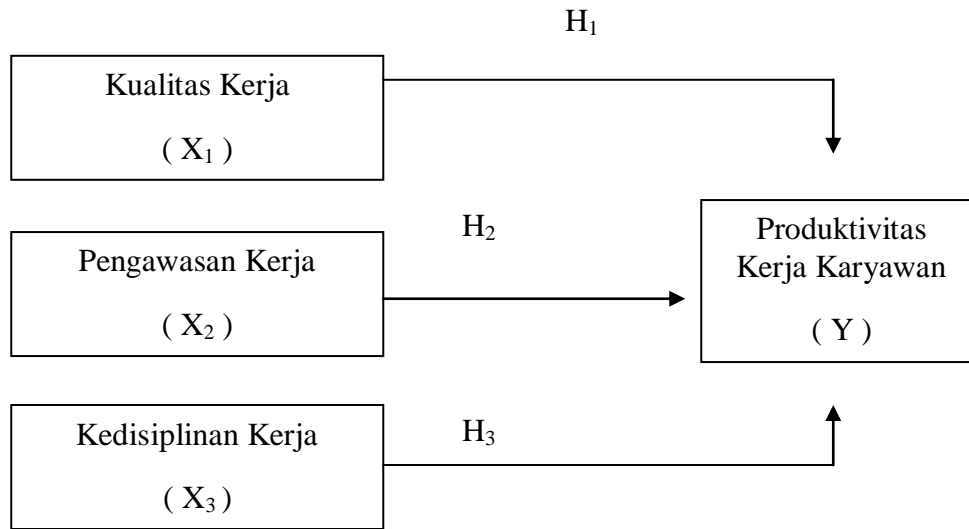
Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekan pada tugas-tugasnyayang diberikan orang pada tepat waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja berhubungan dengan semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, dan kegembiraan

5. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja , disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud adalah pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh dengan semangat.



Gambar 5.1
Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul :

- H₁ : Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- H₂ : Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 108 orang dipilih dengan random sampling probability dari 432 karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara.. Teknik analisis menggunakan regresi berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,159 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu kualitas kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (kualitas kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja) persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.377	1.155		2.924	.004
	Kualitas_kerja	.205	.078	.234	2.621	.010
	Pengawasan_Kerja	.333	.077	.381	4.349	.000
	Kedisiplinan_Kerja	.299	.079	.305	3.786	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut.

$$Y = 3,377 + 0,205 X_1 + 0,333 X_2 + 0,299 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

- Konstanta (α) positif sebesar 3.377 Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel kualitas kerja, pengawasan kerja, dan kedisiplinan kerja dalam keadaan tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi kualitas kerja sebesar 0,209 dengan arah positif. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kualitas kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Koefisien regresi pengawasan kerja positif sebesar 0,333. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan pengawasan kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,299 dengan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat disiplin kerja mengalami peningkatan maka pada produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terjadi dikarenakan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran telat masuk kerja dan sering tidak masuk kerja dikenakan hukuman pecat.

Uji F (SIMULTAN)

Berdasarkan dari hasil regresi dapat juga dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dari hasil uji – t untuk uji secara parsial dan uji – F untuk uji simultan

Tabel 2
Uji - F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	640.999	3	213.666	71.451	.000 ^a
Residual	311.001	104	2.990		
Total	952.000	107			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Kualitas_kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Hipotesis :

Ha : Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Syarat penerimaan Hipotesis :

Jika sig. $\leq \alpha = 0,05$, maka Ha diterima

Jika sig. $> \alpha = 0,05$, maka Ha ditolak

Hasil uji – F = 213,666 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima Ha₄ yang menyatakan kualitas kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji – t (Parsial)

Hasil uji – t antara kualitas kerja, pengawasan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini

Tabel 4.17
Hasil Uji – t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.924	.004
Kualitas_kerja	2.621	.010
pengawasan_kerja	4.349	.000
Disiplin_kerja	3.786	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan.

Hipotesis :

H_1 : kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Syarat penerimaan Hipotesis :

Jika sig. $\leq \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima

Jika sig. $> \alpha = 0,05$, maka H_1 ditolak

Hasil uji – t kualitas kerja = 2,621 dengan sig.0,010. Tingkat signifikansi yang didapat ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_1 yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis :

H_2 : pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Syarat penerimaan Hipotesis :

Jika sig. $\leq \alpha = 0,05$, maka H_2 diterima

Jika sig. $> \alpha = 0,05$, maka H_2 ditolak

Hasil uji – t pengawasan kerja = 4,349 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_2 yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis :

H_3 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Syarat penerimaan Hipotesis :

Jika sig. $\leq \alpha = 0,05$, maka H_3 diterima

Jika sig. $> \alpha = 0,05$, maka H_3 ditolak

Hasil uji – t disiplin kerja = 3,786 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat ($>$) $\alpha = 0,05$, sehingga H_3 ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.664	1.729

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Kualitas_kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *AdjustedRSquare* sebesar 0,664. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel Kualitas kerja, Pengawasan kerja dan Kedisiplinan kerja mampu menjelaskan Produktivitas kerja karyawan sebesar 66,4% ($0,664 \times 100,0\%$). Sementara untuk 33,6% ($100\% - 66,4\%$) Produktivitas kerja karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang dijelaskan oleh variabel selain Kualitas Kerja, Pengawasan kerja dan Kedisiplinan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh Kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh kualitas kerja Terhadap produktivitas kerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa kualitas kerja karyawan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji - t kualitas kerja = 2,621 dengan $\text{sig.} 0,010 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti kualitas kerja dengan adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki keterkaitan mengenai kualitas kerja dari atasan mereka sehingga sangat mempengaruhi produktivitas mereka selama menjadi karyawan perusahaan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

Kualitas kerja karyawan swalayan di PT.Pasar Raya Sri Ratu Semarang dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap indikator kualitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Para karyawan memberikan nilai baik pada indikator karyawan harus mempunyai ketrampilan (Nilai Rata-Rata sebesar 4,00), yang menunjukkan bahwa karyawan harus mempunyai ketrampilan, harus mempunyai pengawasan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan (nilai rata-rata indeks 3,99), selalu memberikan pengawasan teknis kepada karyawan (nilai rata-rata indeks 3,78), karyawan diberikan pengetahuan dan pemberian pelatihan (nilai rata-rata indeks 3,59) tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan ,kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dampaknya apabila perusahaan tidak memberikan pelatihan karyawan yaitu sering berbuat kesalahan , tidak pernah berhasil memenuhi standard kerja yang seperti diharapkan, mempunyai pola pikir yang sempit. Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja produktivitas kerja tidak pernah meningkat. Mampu berorientasi dan berintelekjensi daya fikir diperusahaan (nilai rata-rata indeks 3,12) kemampuan berfikir dan bertindak cepat terhadap suatu keadaan maupun permasalahan dengan hasil solusi yang dianggap terbaik dan efektif bagi permasalahan tersebut di perusahaan.

Nilai indeks pernyataan responden mengenai Kualitas kerja karyawan sebesar 3,69% yang berarti para karyawan memberikan penilaian yang baik terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Nilai indek tersebut dikategorikan baik karena berada pada interval antara 3,41-4,20. Nilai indeks terbesar yaitu 4,00, adalah mengenai karyawan di Sri Ratu harus mempunyai keterampilan didalam bekerja.dengan nilai indeks sebesar 3,99Sri Ratu Semarang harus harus mempunyai pengawasan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan Selain itu,Sri Ratu Semarang selalu diberikan pengawasan teknis kepada karyawan dengan nilai indeks

3,78. Sementara untuk diberikan pengetahuan dan pemberian pelatihan di Sri Ratu Semarang 3,59. berorientasi pada intelektjensi dan daya fikir diperusahaan Sri Ratu indeks terendah yaitu sebesar 3,12. Sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya berorientasi daya fikir kerja pimpinan ke karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Utami (2014) bahwa Kualitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 4,349 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya pengawasan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan pengawasan karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengawasan kerja karyawan swalayan di PT.Pasar Raya Sri Ratu Semarang dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap indikator pengawasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Membandingkan swalayan lain agar perusahaan tetap meningkat dibandingkan perusahaan lain. (nilai rata-rata indeks 4,00) yaitu untuk meningkatkan efisiensi perusahaan serta berusaha menciptakan efektifitas dalam kegiatan perusahaan. Selalu ditegur dan dikoreksi oleh atasan jika karyawan melakukan kesalahan (nilai rata-rata indeks 3,68) dan atasan selalu memantau karyawan di PT.Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Selalu ada pengukuran kerja karyawan dari atasan (Nilai Rata-rata 3,62) agar atasan mengetahui karyawan bekerja memenuhi standart kerja yang telah di tentukan di perusahaan. Serta selalu ada penempatan standar karyawan (Nilai Rata-rata 3,12) yaitu perusahaan membutuhkan karyawan baru misalnya dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu tingkat pendidikannya memenuhi standart kerja contoh lulusan D3, atau S1 Tujuannya dari cara berfikir atau bertindak agar menghadapi suatu problem diperusahaan tersebut.

Nilai indeks pernyataan responden mengenai Pengawasan kerja karyawan sebesar 3,62% yang berarti para karyawan memberikan penilaian yang baik terhadap kerja karyawan pada PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Nilai indeks tersebut dikategorikan baik karena berada pada interval antara 3,41-4,20. Nilai indeks terbesar yaitu 4,00, adalah Sri Ratu Semarang membandingkan swalayan lain agar perusahaan tetap meningkat dibandingkan perusahaan lainnya. dengan nilai indeks sebesar 3,99 Sri Ratu Semarang harus mempunyai pengawasan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan Selain itu, Selalu ditegur dan dikoreksi oleh atasan jika saya melakukan kesalahan dan Atasan selalu memantau karyawan di PT Sri Ratu Semarang nilai indeksnya sama sebesar 3,68. Perusahaan Sri Ratu Selalu ada pengukuran kerja karyawan dari atasan 3,62. Pernyataan responden indeks yaitu Swalayan Sri Ratu Semarang selalu ada penepatan standar kerja karyawan dengan nilai indeks terendah yaitu 3,12. Sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya standar kerja karyawan diperusahaan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Handoko (2003) bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,786 dan sig. 0,000 < $\alpha = 0,05$. karena dengan adanya kedisiplinan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan bias mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian organisasi. Nilai indeks pernyataan responden mengenai kedisiplinan kerja karyawan sebesar 4,03% yang berarti para karyawan memberikan penilaian yang baik terhadap kerja karyawan pada PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Nilai indeks tersebut dikategorikan baik karena berada pada interval antara 3,41-4,20. Nilai indeks terbesar yaitu 4,16, adalah karyawan selalu memiliki tanggung jawab yang tinggi . dengan nilai indeks sebesar 4,12 Pegawai datang dengan tertib diperusahaan PT Sri Ratu Semarang Selain itu, Selalu memperhatikan penampilan serta berpakaian rapi di PT Sri Ratu Semarang 4,03. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati – hati 3,98. Pernyataan indeks responden yang terendah yaitu Selalu mengikuti cara kerja yang ditentukan di PT Sri Ratu dengan nilai terendah 3,90 Sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan kerja karyawan diperusahaan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Agung (2013) bahwa Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni kualitas kerja (X_1), Pengawasan kerja (X_2) dan kedisiplin kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi Produktivitas kerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 213,666 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,005$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi kualitas kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), maka semakin meningkat pula produktivitas kerja (Y) karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

Nilai *adjust r square* sebesar 66,4% (0,664 x 100,0%). atau bisa diartikan bahwa kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja mampu menjelaskan sebesar 66,4 % produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu di Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Hal ini berarti kualitas kerja naik maka produktivitas karyawan akan naik pula. Demikian juga sebaliknya apabila kualitas kerja turun maka produktivitas karyawan akan turun.
2. Pengawasan Kerja Karyawan berpengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Hal ini berarti variabel Kualitas kerja naik maka produktivitas karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila kualitas kerja turun maka produktivitas kerja karyawan akan turun pula.
3. Kedisiplinan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Hal ini berarti variabel Disiplin kerja naik maka Produktivitas kerja karyawan akan turun. Demikian juga sebaliknya apabila Disiplin kerja turun maka produktivitas kerja karyawan akan naik pula.
4. Kualitas kerja, Pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kualitas kerja yang baik, pengawasan dan kedisiplinan kerja yang lebih tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

SARAN

Saran terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang adalah sebagai berikut:

1. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kualitas kerja Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai hubungan kerja antara atasan dengan karyawan, berorientasi dan daya pikir diperusahaan Sri Ratu indeks terendah yaitu sebesar 3,12. kemampuan berfikir dan bertindak cepat terhadap suatu keadaan maupun permasalahan dengan hasil solusi yang dianggap terbaik dan efektif bagi permasalahan tersebut di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya berorientasi daya pikir kerja pimpinan ke karyawan.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yaitu pengawasan kerja Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai Pernyataan responden indeks yaitu Swalayan Sri Ratu Semarang selalu ada penepatan standar kerja karyawan dengan nilai indeks terendah yaitu 3,12. perusahaan membutuhkan karyawan baru misalnya dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu tingkat pendidikannya memenuhi standart kerja contoh lulusan D3, atau S1 Tujuannya dari cara berfikir atau bertindak agar menghadapi suatu problem diperusahaan tersebut. Dengan adanya penempatan standar kerja karyawan

Sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya standar kerja karyawan diperusahaan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata,Irvan . 2014.”*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*”.AGORA.Vol 2, No 1.
- Agung, Dwi Nugroho. 2013.”*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. *Jurnal Economia*. Vol. 9. No. 2.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi. Cetakan Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Dunggio,Mardjan.2013.”*Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang sulawesi utara*”Vol.1 Nomor 4 Desember.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarivat dengan Progres SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: BP Undip
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- _____, S.P.Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- _____. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE.Yogyakarta.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Handoko, hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, Sangkala. 2004. *Strategi Organisasi. Cetakan pertama*. Amara Books Yogyakarta
- Matutina. 2001. *Pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas dan kinerja karyawan pada Giant pulosari malang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Manalu, Elpis Anto. 2014. “*Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten tapanuli tengah*” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* . Vol. 1 No.1,2014 artike_ ...
- Ria Nurmalia. 2012. *Pengaruh Pengawasan Oleh Pemimpin terhadap kinerja pegawai inspektorat daerah kabupaten bandung*. UPI, Bandung.
- Rio Marpaung. “*Pengaruh Faktor Disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*” *Jurnal Ekonomi* Vol 21. No 1. Maret 2013. Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau.
- Susanti,Susi .2014. “*Pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerincikabupaten pelalawan*” Vol.1 No.2 Oktober 2014.

- Sitorus, Eventina. 2014 “ *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pulp making 2 PT. indah kiat pilp dan paper perawang*. Vol.1. Nomor 2 Oktober
- Utami, Susiati Purwaning. 2014. *Analisis motivasi, kepuasan, kualitas serta efektivitas kerja didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan*. Pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia.
- Siagain, Sondang. 2012 *Fungsi-Fungsi manajerial Edisi Revisi* Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya:SMMAS
- Sugiyono.2005. *Metode penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta..
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta
- Sinungan.(2000:23).*Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan*.www.kajianpustaka.com/2012/11/produktivitas
- Siagain,2007. “Pengaruh Faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”*Jurnal Ekonomi Vol 21, Nomor 1 Maret 2013*.Universitas Riau Kampus Binawidya.
- Siagain, 2008. “Pengaruh Faktor Disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan “*Jurnal Ekonomi Vol 21, Nomor 1 Maret 2013*.Universitas Riau Kampus Binawidya Simpang Baru-pekanbaru 28293.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan KetigaJakarta : Bumi Aksara.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. Pengantar Statiska. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara.