

Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon

Dede Son Aji¹⁾, H. Saefullah²⁾, John Chaidir³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

dedesonaji17@gmail.com¹, h.saefullah21@gmail.com², johnchaidir@upg.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, Team Work dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT Jawamanis Rafinasi Cilegon yang berjumlah 172 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling dihitung berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel adalah 63 karyawan. Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel (2,499 > 2,000) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan team work terhadap produktivitas kerja produk pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel (4,508 > 2,000) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis ketiga terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel (3,713 > 2,000) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis keempat terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan, team work dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil Fhitung > Ftabel (21,278 > 2,761) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05).

Kata Kunci

Pengawasan; Team Work; Kedisiplinan; Produktivitas Kerja

The purpose of this study was to determine the effect of supervision, Team Work and discipline together on the work productivity of employees at PT Jawamanis Rafinasi Cilegon. This study used a quantitative approach. As for the population in this study were employees of PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, totaling 172 employees, the sample in this study was using simple random sampling calculated based on the Slovin formula so that a sample of 63 employees was obtained. The results of this study in the first hypothesis that there is a significant influence of supervision on work productivity at PT Jawamanis Rafinasi Cilegon obtained tcount > ttable (2.499 > 2.000) with a significance level of less than 0.05. The second hypothesis is that there is a significant effect of team work on product work productivity at PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, the results obtained are tcount > ttable (4.508 > 2.000) with a significance level of less than 0.05. The third hypothesis is that there is a significant effect of discipline on work productivity at PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, the results obtained are tcount > ttable (3.713 > 2.000) with a significance level of less

than 0.05. The fourth hypothesis is that there is a significant influence between supervision, team work and discipline together on work productivity at PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, the results obtained are $F_{count} > F_{table}$ ($21.278 > 2.761$) with a significance level less than 0.05).

Keywords

Supervision; Team Work; Discipline; Work Productivity

PENDAHULUAN

Pengawasan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila perencanaan selesai maka rencana diwujudkan dengan mengerjakan pekerjaan yang telah digariskan dalam rencana tersebut. Rencana yang matang akan membawa ke sistem pengawasan kerja yang lebih efektif. Sedangkan pengawasan sebagaimana definisi diatas berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana, dan apabila masih terjadi penyimpangan atau perbedaan atau perbedaan realisasi, sehingga produktivitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya kesalahan dalam pembuatan rencana dalam melakukan pengawasan kerja akan menyebabkan kegagalan atau tidak tercapainya tujuan pelaksanaan.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Teamwork adalah kemampuan individu yang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan teamwork yang baik untuk mencapai tujuannya itu. Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat dan pengalaman.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan

terangsang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak, perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan jaminan hari tua dan kesehatan kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Masalah terkait erat dengan rendahnya produktivitas kerja adalah masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan arahan terhadap kinerja bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal terutama dalam kehadiran bekerja. Pencapaian tujuan yang diharapkan karyawan dengan apa yang dikerjakannya sudah menjadi tanggung jawab, tetapi motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitasnya sehingga karyawan sering mangkir dalam bekerja dikarenakan upah yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup, sehingga karyawan merasa malas-malasan dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Menurut Yahya (2006: 133) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Menurut Fathoni (2006: 30) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengawasan dari pihak pimpinan/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan akan sulit terwujud. Variabel pengawasan, dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014: 35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan: Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.
2. Kontrol Perilaku: Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.
3. Kontrol Pengeluaran: Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Team Work

Menurut Robbin dan Judge (2007: 406) tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Sedangkan menurut Stott dan Allan Walker (2008: 27) *teamwork* adalah upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan

dari latarbelakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran.

Dari definisi diatas bisa diambil kesimpulan, bahwa teamwork adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.

Apabila didasarkan definisi kerja tim yang dinyatakan Buchholz (2000: 77) maka indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
3. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*) yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
5. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).

Variabel Team Work, Tim adalah kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. (Wayne, 2001).

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012: 23) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Menurut Rivai dan Basri (2011: 825) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011: 129) bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin Preventif sangatlah penting dalam upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan seperti :
 - a) Kepatuhan pada peraturan
 - b) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - c) Efektifitas dalam bekerja
 - d) Kehadiran tepat waktu
 - e) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
2. Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
 - a) Tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran
 - b) Diberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan
 - c) Hukuman dalam memperbaiki kesalahannya
 - d) Sanksi atasan atas pelanggaran yang dilakukan
 - e) Pertanggungjawaban karyawan atas kesalahannya

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja itu adalah suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan; Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun

perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 159) indikator yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal
 - a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b) Struktur dan desain pekerjaan
 - c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
2. Faktor Eksternal
 - a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - b) Kemitraan (networking) yang dikembangkan
 - c) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
 - d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
 - e) Tingkat persaingan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jawamanis Rafinasi Cilegon berjumlah 172 orang atau karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan slovin diperoleh sampel ditetapkan sebanyak 63 responden yaitu karyawan pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon divisi Produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji t (Parsial) Signifikansi Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.246	2.614		13.864	.000
Pengawasan (X1)	.412	.165	.305	2.499	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.60 diketahui apakah pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil perhitungan yang didapat diperoleh thitung sebesar 2,499 sedangkan pada ttabel dengan ketentuan pada derajat kebebasan (dk) = $n-3$ ($63-3 = 60$) maka diperoleh ttabel sebesar 2,000 sehingga diperoleh hasil thitung > ttabel ($2,499 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, hal ini berarti jika pengawasan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kaplale (2014) dan Fure, dkk (2015 yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Team Work terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji t (Parsial) Signifikansi Team Work (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.356	3.865		6.560	.000
Team Work (X2)	.680	.151	.500	4.508	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.61 diketahui apakah team work mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil perhitungan yang didapat diperoleh thitung sebesar 4,508 sedangkan pada ttabel dengan ketentuan pada derajat kebebasan (dk) = $n-3$ ($63-3 = 60$) maka diperoleh ttabel sebesar 2,000 sehingga diperoleh hasil thitung > ttabel ($4,508 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan team work terhadap produktivitas kerja produk pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, hal ini berarti jika team work meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ansah (2017) dan Saidani, dkk (2013) yang menyatakan team work berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji t (Parsial) Signifikansi Kedisiplinan (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.501	4.111		6.690	.000
	Kedisiplinan (X3)	.372	.100	.429	3.713	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.62 diketahui apakah kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil perhitungan yang didapat diperoleh thitung sebesar 3,723 sedangkan pada ttabel dengan ketentuan pada derajat kebebasan (dk) = n-3 (63-3 = 60) maka diperoleh ttabel sebesar 2,000 sehingga diperoleh hasil thitung > ttabel (3,723 > 2,000) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon, hal ini berarti jika kedisiplinan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gifani dan Syahputra (2017) serta Musa (2017) yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Signifikansi Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Signifikansi Pengawasan (X1) dan Team work (X2) dan Kedisiplinan (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y), dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.624	3	147.875	21.278	.000 ^b
Residual	410.027	59	6.950		
Total	853.651	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Team Work (X2), Pengawasan (X1)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.63 diperoleh uji Fhitung = 21,278 sedangkan nilai Ftabel diperoleh pada Derajat Kebebasan (dk) = $n-k-1$ atau $63-3-1=59$ sebesar 2,761 sehingga diperoleh hasil Fhitung > Ftabel ($21,278 > 2,761$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan, team work dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Maindok, dkk (2018) yang menyatakan kedisiplinan, pengawasan dan team work secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel ($2,499 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$) hal ini berarti jika pengawasan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon

Terdapat pengaruh signifikan team work terhadap produktivitas kerja produk pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel ($4,508 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) hal ini berarti jika team work meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil thitung > ttabel ($3,713 > 2,000$) dengan

tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) hal ini berarti jika kedisiplinan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon.

Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan, team work dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,278 > 2,761$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$).

REFERENSI

- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Daft, R. L. (2003). *Manajemen, Edisi Keenam Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga
- Dewi, S. (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Penerbit Progressio, Bandung.
- Edy, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, S. S. (2012). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Quantum
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Imron, A. (2012), *Belajar dan Pembelajaran*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Kadarman, U. (2001), *Pengantar Ilmu Manajemen, Edisi Baru*, Jakarta: PT Prenhallindo
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Karmila, H. (2018). Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap

produktivitas kerja karyawan perkebunan (studi kasus karyawan bagian produksi pada ptpn v sei buatan). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(2), 1-12.

Kartono, K. (2002). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Legawati, K. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya

Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta

Rivai, V., & Basri. (2011). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.

Sarjana, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama tim terhadap etika kerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2), 234-250.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja, Suatu Tinjauan Dari aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah.2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke-9.Jakarta:Bumi Aksara

Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta Bumi : Aksara

Steve, B. (2000). *Creating the High Performance Team*, John Wiley & Sons, Inc., Canada.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke delapan, Bandung : CV. Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta

Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju

Winardi. (2011). *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta.

Yahya. (2006). *Pengantar Manajemen*, BPFE. Yogyakarta.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta