JURNAL RISET MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA
Halaman UTAMA: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php

PENGARUH PENGAWASAN TEAM WORK DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PRIMADAYA PLASTISINDO

Natanael Ariesandi Rusli [a], Estika P Sani [b]
[a] Manajemen, natanaelariesandirusli@gmail.com, Matana University
[b] Manajemen, estika.sani@matanauniversity.ac.id, Matana University

ABSTRAK

Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas kerja adalah hal terpenting dalam perusahaan keterampilan untuk bisa bekerja sama dalam sebuah tim adalah salah satu soft skill yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan . Hal ini sangat penting, mengingat untuk mencapai tujuan utama perusahaan diperlukan kerja sama yang kompak antar setiap individu. Kedisiplinan akan mampu mengerjakan tugas dengan cepat, karena konsisten mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan rencana. Penelitian ini dilakukan pada PT. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi, uji R2 , Uji F dan Uji t.

Kata kunci : Pengawasan Team Work, Kedisiplinan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Supervision of Team Work and Discipline of Work productivity is the most important thing in a company. The skill to be able to work together in a team is one of the soft skills that every employee in a company must possess. This is very important, considering that in order to achieve the company's main objectives, it is necessary to have a solid cooperation between each individual. Discipline will be able to do the task quickly, because it consistently does the assigned task according to the plan. This research was conducted at PT. the method used in this research is quantitative. This study aims to determine how the Effect of Team Work Supervision and Discipline on Employee Work Productivity. The data analysis technique used multiple regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, mediation effect test, R2 test, F test and t test.

Keywords: Team Work Supervision, Work Discipline, and Employee Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan dating. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta terwujudnya tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan di pengaruhi oleh adanya kelompok , karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Received Februari 30, 2022; Revised Maret 2, 2022; Accepted Maret 22, 2022

Kerja tim/ kelompok adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara peroranganî. Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi 2 orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa sumber ditemukan fenomena pada pengawasan kelompok yaitu menurunnya produktivitas kinerja para karyawan, sering terjadi kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak lainnya, melaksanakan tugas karyawan seringkali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan, serta banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, dan karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah di buat.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai.

Disiplin merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Dari jurnal yang ditemukan terdapat masalah dalam disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam masuk dan jam pulang, serta Pendidikan pegawai masih banyak yang terbelakang untuk masalah ilmu teknologi dan komunikasi

Melalui penelitian ini, objek penelitian yang dipilih oleh penulis adalah PT. Primadaya Plastisindo yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang injeksi plastik, khusus dalam kemasan plastik dalam bentuk Jug PC, Preform PET, Botol PET, Straw PP, Tutup Jud HDPE, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP dan Tisu Sanitasi Jug & tangan. Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi plastik, karena sangat berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan berbagai teori dan penjelasan pada latar belakang diatas mengenai pengawasan kelompok dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan kedua faktor tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Primadaya Plastisindo Oleh karena itu penulis memilih judul "Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Primadaya Plastisindo".

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Management Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga pada dasarnya menyangkut merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Keberadaan manajemen SDM sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. ketika SDM dikelola secara efektif, maka dapat lebih mudah dalam merekrut karyawan baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan.tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Dalam Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsifungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengertian Team Work

Kelompok adalah Keterampilan untuk bisa bekerja sama di dalam sebuah tim adalah salah satu soft skill yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Hal ini sangat penting, mengingat untuk mencapai tujuan utama perusahaan diperlukan kerjasama yang kompak antar tiap individu. Jadi, hard skill yang dimiliki oleh setiap tim saja tidak cukup untuk mencapai tujuan utama perusahaan. dalam hal ini, kelompok adalah kemampuan tiap individu untuk bisa berkomunikasi, mendengar dan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan juga terkoordinasi.

Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan Bersama Amirullah (2015:159).

3. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris Desciple, discipline, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi tirminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan Hasibuan (2016, p.193).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan Hasibun (2015).

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2018:117) Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Primadaya Plastisindo.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sugiyono (2018: 118) Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Adapun dari pengamatan terhadap sampel, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi dapat mewakili populasi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

1. Metode Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017: 137). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam PT. Primadaya Plastisindo tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar, sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

2. Penelitian Pustaka (Library Research), yaitu pengumpulan data secara teoritis dengan memahami berbagai literatur dan bahan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

3. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sampel yang di pilih (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang akan disebarkan berupa pernyataan dan menggunakan skala likert untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Skala likert adalah cara yang bertujuan untuk mengukur pendapat seseorang tentang suatu fenomena sosial. Skala likert memiliki lima tingkatan jawaban. Jawaban itu diberi skor nilai seperti di bawah ini : (Sugiyono, 2017, p. 168)

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RG)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2014:21) deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.3.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya

dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.3.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 125 karyawan PT. Primadaya Plastisindo, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut : 1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.

2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

3.4 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala interval ordinal yang sering diturunkan menjadi skala likert. Untuk menentukan skor pilihan jawaban kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015: 93) skala likert dugunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari instrumen penelitian menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif, berdimensi 5 bagian rentang nilai 1 sampai dengan 5. Sebagai berikut :
1. Angka 1, untuk menyatakan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

2. Angka 2, untuk menyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3. Angka 3, untuk menyatakan bahwa responden ragu dengan pernyataan yang diberikan.

4. Angka 4, untuk menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

5. Angka 5, untuk menyatakan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyususn item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Setelah angka-angka diperoleh selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan berpegang pada kriteria yang telah ditetapkan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kemandirian belajar dan lingkungan teman sebaya terhadap hasil belajar peserta didik.

3.5 Uji Analisis Regresi

3.5.1 Persamaan Regresi Linear berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan :
Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b1 = Koefisien Regresi pertama

b2 = Koefisien Regresi kedua

X1 = Variabel Independent pertama

X2 = Variabel Independen kedua

3.5.2 Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Analisis korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan $-1 \leq R \leq 1$ apabila :
1) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif
Interprestasi dan nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

1) Jika r=-1, maka hubungan antara kedua variabel kuat mempunyai hubungan yang berlawanan (jika variabel independen naik, maka variabel dependen turun, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen naik).

2) Jika r=+1 atau mendekati +1, maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen dan hubungannya searah (jika variabel independen naik, maka variabel dependen naik, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen turun).

3.5.3 Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1) Kuncoro (2013:246) Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh Good Corporate Governance dan Earning Power Terhadap Manajemen Laba secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :
R 2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang di peroleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriterian sebagai berikut :
- H0 ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai sig < α
- H0 diterima jika F hitung < f tabel atau nilai sig > α

Jika terjadi penerimaan H0, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
- H0: β1 = β2 = β3 = 0 : tidak berpengaruh signifikan
- Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0 : terdapat pengaruh yang signifikan

1. Penetapan tingkat signifikansi Pegujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α=0) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

2. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebgai berikut:
3.

Uji t
- H0 diterima jika nilai –t tabel <t hitung <t tabel
- H0 ditolak jika nilai –t hitung < t tabel atau t hitung <-t tabel

Uji F
- H0 ditolak jika F hitung > F tabel
- H0 diterima jika F hitung ≤ F tabel

3.6.2 Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi <0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7 Hasil Uji *Pre-test*

Hasil uji validitas dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, diketahui memiliki nilai n = 30 dan tingkat kesalahan α = 0,05 sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,3610. Sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung > r tabel.

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji validitas keseluruhan variabel :

Variabel	**Pernyataan**	r Hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan Team Work	**X1.1**	0.773	0,349	VALID
	X1.2	0.782	0,349	VALID
	X1.3	0.853	0,349	VALID
	X1.4	0.755	0,349	VALID

	X 1.5	0.747	0,349	VALID
	X 1.6	0.805	0,349	VALID
	X 1.7	0.787	0,349	VALID
	X1.8	0.750	0,349	VALID
	X1.9	0.777	0,349	VALID
	X1.10	0.838	0,349	VALID
	X1.11	0.556	0,349	VALID
	X1.12	0.783	0,349	VALID
	X1.13	0.723	0,349	VALID
	X1.14	0.774	0,349	VALID
	X1.15	0.834	0,349	VALID
	X1.16	0.665	0,349	VALID
	X1.17	0.686	0,349	VALID
	X1.18	0.595	0,349	VALID
Kedisiplinan	**X2.1**	0.746	0,349	VALID
	X2.2	0.762	0,349	VALID
	X2.3	0.844	0,349	VALID
	X2.4	0.888	0,349	VALID
	X2.5	0.891	0,349	VALID
	X2.6	0.868	0,349	VALID
Produktivitas Kerja	**Y1.1**	0.712	0,349	VALID
	Y1.2	0.763	0,349	VALID
	Y1.3	0.837	0,349	VALID
	Y1.4	0.758	0,349	VALID
	Y1.5	0.825	0,349	VALID
	Y1.6	0.911	0,349	VALID
	Y1.7	0.706	0,349	VALID
	Y1.8	0.636	0,349	VALID
	Y1.9	0.850	0,349	VALID
	Y1.10	0.807	0,349	VALID
	Y1.11	0.770	0,349	VALID
	Y1.12	0.842	0,349	VALID

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pretest
(Sumber : Output Data Primer SPSS 25)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	30

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas
(Sumber : Output Data Primer SPSS 25)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai alpha X1 dan X2 positif sebesar 0,937 dan 0,937. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai >0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan tersebut reliabel untuk mengukur reliabilitas variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Primadaya Plastisindo

Primadaya Plastisindo adalah perusahaan manufaktur lokal Indonesia, yang bergerak dalam bidang injeksi plastik, khusus dalam kemasan plastik, dalam bentuk Jug PC, Preform PET, Botol PET, Straw PP, Tutup Jug HDPE, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP, dan Tisu Sanitasi Jug & Tangan.
Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005, dengan kantor pusat di Tangerang, Banten, sekarang telah memperluas operasinya di Cileungsi, Sukabumi, Lampung dan Binjai. Kami disertifikasi dengan ISO 9001 dan FSSC 22000, dan merupakan mitra untuk banyak merek terkenal di Indonesia, seperti AQUA, VIT, Club, Pristine, Rivero, VICA, So Good Food, Orang Tua, dll.

Gambar 4.1 Logo PT. Primadaya Plastisindo

4.1.2 Visi dan Misi PT. Primadaya Plastisindo

Visi

Perusahaan kemasan plastik yang berkompeten, ramah lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial seiring perkembangan zaman.

Misi

Meningkatkan kualitas produk sejajar dengan standar internasional.

4.2 Deskripsi Data/Objek Penelitian

Pada penelitian ini mendeskripsikan Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat apakah Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan langsung pada responden sebanyak 66 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini yaitu : jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden tersebut membantu untuk menggambarkan objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dibawah ini adalah table mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya, Sugiyono Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Primadaya Plastisindo. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sugiyono Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada PT. Primadaya Plastisindo. Adapun dari pengamatan terhadap sampel, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi dapat mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2664/2/BAB%20I.pdf
http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2015/09/jurnal-sukri.pdf
http://repository.stei.ac.id/1034/3/BAB%202.pdf
https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/16398/05.2%20bab%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Hasibuan%20(2019)%2C%20manajemen,perusahaan%2C%20karyawan%2C%20dan%20masyarakat.
https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf
https://accurate.id/marketing-manajemen/teamwork-adalah/
http://eprints.ubhara.ac.id/514/4/6.%20Bab%201%20-%20Bab%205.pdf
http://repo.darmajaya.ac.id/129/3/17.%20BAB%20II.pdf

http://eprints.ums.ac.id/17229/7/BAB_II.pdf
http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/928/3/BAB%20II.pdf
https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html
http://repository.stiedewantara.ac.id/1868/4/BAB%20II.pdf
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
https://digilib.uinsgd.ac.id/3640/6/6_bab3.pdf
http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN.pdf
http://repositori.unsil.ac.id/659/7/BAB%20III.pdf
http://repository.unpas.ac.id/30474/7/BAB%20III.pdf
http://repository.stei.ac.id/1343/4/BAB%20III.pdf
https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1081/9/UNIKOM_HENDRA_14.BAB%20III.pdf
https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1313/BAB%203.pdf?sequence=10&isAllowed=y
http://repository.unpas.ac.id/5617/6/BAB%20III%20nita%20-%20revisi.pdf
http://etheses.uin-malang.ac.id/2261/7/10520035_Bab_3.pdfPradiani, T. (2018). Pengaruh Sistem Pemasaran Digital Marketing Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Hasil Industri Rumahan. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 46–53. https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.45

Puji Hartanti, L. E. (2018). Komunikasi Orang Muda Di Sosial Media Sebagai Influencer. WACANA, Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, 17(2), 152. https://doi.org/10.32509/wacana.v17i2.599

Rahim, H. A. R. and E. R. (2017). Dimensi Manajemen Strategi. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5705-Full_Text.pdf

Rahim, R. (2020). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Wisatawan Untuk Berkunjung Ke Daya Tarik Wisata Ladaya Kutai Kartanegara. Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul, 8(4), 272. https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.3563

Rahmawan, G., & Setyorini, D. (2021). Pengaruh Produk, Influencer dan Strategi Promosi Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Herborist. Jurnal Doktor Manajemen (JDM), 4(1), 78. https://doi.org/10.22441/jdm.v4i1.12110

Ramadhany, & Pritasari. (2020). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Pemasaran Terhadap Produk Nurayya Sampo Dandruff Tanpa Kandungan Sls. Jurnal Tata Rias, 09(2), 51–59. https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-tata-rias/article/view/33580

Romdonny, J., & Rosmadi, M. L. N. (2018). Peran Media Sosial Dalam Mendukung Pemasaran Produk Organisasi Bisnis. Ikraith Ekonomika, 1(2), 25–30. https://media.neliti.com/media/publications/267974-peran-media-sosial-dalam-mendukung-pemas-118e37b9.pdf

Sari, D. C., Wardhana, A., Arfah, Sulaiman, M. D. E., Rahmawan, G., Hastutik, M. R. S., Poltak, H., & Sangadji, S. S. (2021). Manajemen Pemasaran (Hartini (ed.)). MEDIA SAINS INDONESIA.

Septiani, S., & Prambudi, B. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Oppo. Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs), 14(2), 153–168. https://doi.org/10.35508/jom.v14i2.4747

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suharsono, R. S., & Sari, R. P. (2019). Pengaruh Promosi Media Online terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab. JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 1(2), 41. https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.28

Suliyanto. (2017). Pelatihan Metode Pelatihan Kuantitatif. Journal of Chemical Information and Modeling, 5(2), 223–232.

Widjaja, Y. R., & Winarso, W. (2019). Bisnis Kreatif dan Inovasi. 117. http://repository.ubharajaya.ac.id/2949/1/BUKU KREATIFITAS DAN INOVASI %282%29.pdf

Wirapraja, A., Sudarso, A., Purba, B., & Fajrillah. (2021). Manajemen Pemasaran Perusahaan (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Yuliawan, E., Siagian, H., Willis, L., Manajemen, P. S., & Mikroskil, S. (2018). DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA ONLINE SHOP ZALORA INDONESIA (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Mikroskil Medan). 12(2), 34–49.