

Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja bagian sewing pada PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang

Puji Wulan Sari*, Mudhita Elviani, Jaka Slameta

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2023
Disetujui Oktober 2023
Dipublikasi November 2023

Kata Kunci:

Disiplin, Pengawasan,
Produktivitas

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja bagian sewing di perusahaan PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang. Metode penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian ini yaitu PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang yang terdiri dari 5 line dan seluruh karyawannya berjumlah sebesar 167 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik purposive sampling dan perhitungan sampel dengan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 118 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan serta secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) serta terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas kerja bagian sewing di PT. Horn Ming Tangerang, Indonesia (Y) dan hasil penelitian ini diharapkan dari pimpinan PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang lebih memperhatikan disiplin kerja dan pengawasan karena dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and supervision on work productivity in the sewing department at PT Horn Ming Indonesia, Tangerang. The research method was conducted with quantitative method and the analysis method used in this research is multiple regression analysis. The population of this study is PT Horn Ming Indonesia, Tangerang which consists of 5 lines and all employees amounted to 167 employees. The sampling technique used purposive sampling technique method and sample calculation with slovin formula so that the number of respondents was 118 employees. The results showed that partially there is a significant influence between work discipline (X1) on work productivity (Y) and and partially there is a significant influence between supervision (X2) on work productivity (Y) and there is a significant influence between the variables of Work Discipline (X1) and Supervision (X2) on the work productivity of the sewing section at PT. Horn Ming Tangerang, Indonesia (Y) and the results of this study are expected from the leadership of PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang to pay more attention to work discipline and supervision because it can support employee work productivity.

*e-mail: saripujiwulan@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mencapai tujuannya mencari laba atau keuntungan yang akan didapatkan dari usahanya tersebut. Dalam hal pencapaian tersebut perusahaan sebagai suatu organisasi yang harus bisa menggunakan dan mengkoordinir sumber - sumber yang ada diperusahaan agar bisa bertahan dalam jangka panjang serta memenangkan persaingan. Salah satu cara untuk memenangkan persaingan tersebut dengan cara meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Menurut Rama, M. I., Sukarmin, S., & Kasmin., (2022) Produktivitas Kerja adalah seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau dapat diterima. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan dibandingkan dengan input yang dikonsumsi. Menurut Azhar et al., (2020) Kedisiplinan adalah Kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa sering kali digunakan untuk mencirikan produktivitas kerja.

Menurut Rivai., (2021) pengawasan adalah tindakan dari suatu proses kegiatan untuk memastikan hasil implementasi, kesalahan, dan kegagalan untuk melakukan perbaikan dan menghentikan kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali dan untuk menjaga agar implementasi tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Data Produktivitas Hasil Sewing di PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang Pada Bulan Desember - Mei 2023

BULAN	TARGET	HASIL (OUT PUT)		Pencapaian
		JUMLAH	PRESENTASE	
Desember	200,000 Pcs	198,739 Pcs	99,3%	Tidak Tercapai
Januari	200,000 Pcs	181,562 Pcs	90%	Tidak Tercapai
Februari	200,000 Pcs	242,273 Pcs	121%	Tercapai
Maret	200,000 Pcs	140,632 Pcs	70%	Tidak Tercapai
April	200,000 Pcs	220,947 Pcs	110%	Tercapai
Mei	200,000 Pcs	148,500 Pcs	74%	Tidak Tercapai

Karyawan memiliki tanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan dan salah satu bentuk tanggung jawab karyawan juga meliputi pemenuhan target produksi. Pada tabel diatas bisa terlihat bahwa ada beberapa bulan yang tidak mencapai target produksi. Pada bulan desember target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 200.000 pcs sedangkan pencapaian sebesar 198,739 pcs dengan nilai presentase sebesar 99,3% dari pencapaian tersebut maka pada bulan desember dapat dikatakan target tidak tercapai. Pada bulan januari target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 200.000 pcs pencapaian sebesar 181,562 pcs dengan nilai presentase sebesar 90% dari pencapaian tersebut maka pada bulan januari dapat dikatakan target tidak tercapai. Pada bulan februari target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 200.000 pcs sedangkan pencapaian sebesar 242,273 pcs dengan nilai presentase sebesar 121% dari pencapaian tersebut maka pada bulan februari dapat dikatakan target tercapai. Pada bulan maret target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 200.000 pcs sedangkan pencapaian sebesar 140,632 Pcs dengan nilai presentase sebesar 70% dari pencapaian tersebut maka pada bulan maret dapat dikatakan target tidak tercapai. Pada bulan april target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 200.000 pcs sedangkan pencapaian sebesar 220,947 pcs dengan nilai presentase sebesar 110% dari pencapaian tersebut maka pada bulan april dapat dikatakan target tercapai. Pada bulan mei target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar

200.000 pcs sedangkan pencapaian sebesar 148,500 pcs dengan nilai presentase sebesar 74% dari pencapaian tersebut maka pada bulan mei dapat dikatakan target tidak tercapai.

Masalah terkait dengan tidak tercapainya target produksi diantaranya produktivitas kerja karyawan yang menurun. Produktivitas kerja yang menurun bisa disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah saat bekerja dan pengawasan dari pihak manajemen serta atasan yang membuat terjadi penurunan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Dari uraian diatas maka penelitian mengambil judul sebagai berikut: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Sewing Pada Pt. Horn Ming Indonesia, Tangerang".

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia adalah komponen strategis dalam semua kegiatan kelembagaan/organisasi, apa pun bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Organisasi didirikan dengan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia, dan manusia mengelola dan merawatnya dalam menjalankan misinya. (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategis dan terkait untuk mengelola aset bisnis yang paling berharga, yaitu karyawan yang bekerja di sana baik secara mandiri maupun sebagai bagian dari tim untuk membantu mewujudkan misi perusahaan.

Menurut Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah., (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah untuk mempromosikan dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bisnis dengan cara yang sesuai secara strategis, moral, dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia juga harus menyeimbangkan antara kesulitan yang dihadapi organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan individu yang terkena dampaknya. Hasilnya, sumber daya yang ada dikelola dengan baik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

1. Produktivitas
2. Indikator Produktivitas
3. Disiplin Kerja
4. Indikator Disiplin Kerja
5. Pengawasan
6. Indikator Pengawasan

Berikut merupakan beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan dan dijadikan sebagai dasar pedoman dalam peneliti melakukan penelitian. Dibawah merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

1. Haryani (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi, disiplin kerja, insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Andini et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu dengan nilai signifikan dibawah 0,05.
3. Hadisti, R. W., & Safina, W. D. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa Sumatera Utara. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengawasan terhadap kinerja kerja pegawai nilai signifikan dibawah 0,05.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan pada PT. HORN MING INDONESIA yang berlokasi di Jalan Raya Serang No.KM. 18, 8, Sukanegara, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710. Variabel

penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) dan independent yaitu disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2).

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan pendekatannya dengan penelitian deskriptif. Menurut (Sugiono, 2017:7) Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka - angka dan analisisnya menggunakan statistik dan metode penelitian deskriptif, Peneliti mengumpulkan data kuantitatif berdasarkan indikator dan variabel yang berhubungan dengan masalah yang hendak diteliti, setelah itu data kuantitatif tersebut dianalisis.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan divisi sewing di PT. Horn Ming Indonesia yang terdiri dari 5 line dan seluruh karyawannya berjumlah sebesar 167 karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Dengan demikian sehingga sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi sewing di PT. Horn Ming Indonesia yang berjumlah 118 orang karyawan.

Jenis data dalam penelitian ada dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data pokok yang diperlukan dalam penelitian, yang diperoleh secara langsung dari sumbernya ataupun dari lokasi objek penelitian atau keseluruhan data hasil peneliti yang diperoleh dilapangan melalui wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dan merupakan data tambahan yang digunakan untuk melengkapi data primer. Seperti dari buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji validitas pada instrument ini menggunakan bantuan program SPSS. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel. Setelah melakukan perbandingan antara R hitung dengan R tabel. Diperoleh R tabel sebesar 0.1809 dan pada setiap indikator pertanyaan yang disebarkan kepada responden memiliki nilai lebih besar dari pada 0.1809 maka seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

- b. Variabel Pengawasan (X2)

Uji validitas pada instrument ini menggunakan bantuan program SPSS. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel. Setelah melakukan perbandingan antara R hitung dengan R tabel. Diperoleh R tabel sebesar 0.1809 dan pada setiap indikator pertanyaan yang disebarkan kepada responden memiliki nilai lebih besar dari pada 0.1809 maka seluruh pertanyaan pada variabel pengawasan dinyatakan valid.

- c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Uji validitas pada instrument ini menggunakan bantuan program SPSS. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel. Setelah melakukan perbandingan antara R hitung dengan R tabel. Diperoleh R tabel sebesar 0.1809 dan pada setiap indikator pertanyaan yang disebarkan kepada responden memiliki nilai lebih besar dari pada 0.1809 maka seluruh pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai dalam Cronbach's Alpha memiliki koefisien $> 0,7$. Pada setiap item di variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871 ini mengartikan bahwa setiap pertanyaan pada variabel disiplin kerja yang diberikan peneliti kepada responden bersifat konsisten dalam menjawab setiap instrumen pertanyaan penelitian yang diberikan oleh peneliti tersebut.

b. Variabel Pengawasan (X2)

Uji Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai dalam Cronbach's Alpha memiliki koefisien $> 0,7$. Pada setiap item di variabel pengawasan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915 ini mengartikan bahwa setiap pertanyaan pada variabel pengawasan yang diberikan peneliti kepada responden bersifat konsisten dalam menjawab setiap instrumen pertanyaan penelitian yang diberikan oleh peneliti tersebut.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Uji Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai dalam Cronbach's Alpha memiliki koefisien $> 0,7$. Pada setiap item di variabel produktivitas kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,859 ini mengartikan bahwa setiap pertanyaan pada variabel produktivitas kerja yang diberikan peneliti kepada responden bersifat konsisten dalam menjawab setiap instrumen pertanyaan penelitian yang diberikan oleh peneliti tersebut.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normal atau tidaknya instrumen dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Instrumen dikatakan normal apabila nilai Asymp Sig (2-tailed) $>$ alpha 0,05. Hasil dari pengujian normal atau tidaknya data dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas

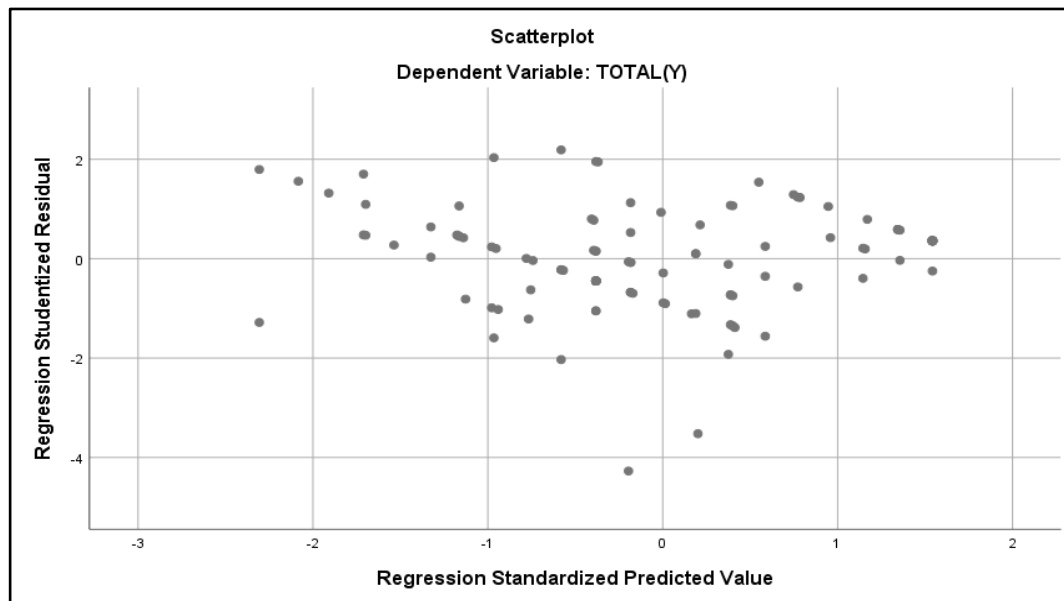
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65824502
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.076
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229 ^c

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,229 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal dan pada data tersebut memiliki sebaran secara acak yang terarah.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan dalam variasi antara pengamatan. Scatter plot, juga disebut sebagai grafik sebar, digunakan untuk merepresentasikan

nilai dari dua variabel numerik yang berbeda melalui titik-titik. Setiap titik pada sumbu horizontal dan vertikal menunjukkan nilai dari data individual. Scatter plot digunakan untuk melihat apakah ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Jika titik-titik tersebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada masalah atau tanda-tanda heteroskedastisitas dan titik-titik menyebar pada setiap area scatterplot tersebut sehingga bisa dikatakan pada penelitian ini tidak mengalami gejala adanya heteroskedastisitas dalam penelitian tersebut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui terdapat atau tidaknya suatu hubungan antara variabel independen dengan melihat hasil dari pengujian SPSS yang jika Variable Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam data tersebut. Sehingga perhitungan dari tabel di bawah ini dilihat bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X1) nilai tolerance 0,402 > 0,10 dan nilai VIF 2,491 < 10 dan Pengawasan (X2) nilai tolerance 0,402 > 0,10 dan nilai VIF 2,491 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALX1	.402	2.491
	TOTALX2	.402	2.491

a. Dependent Variable: TOTAL(Y)

Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi pengujian menggunakan alat analisis regresi berganda (Multiple Linear Regression) dengan SPSS dapat diperoleh hasil seperti tabel hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.099	1.291		4.724	.000
	TOTALX1	.378	.095	.384	3.967	.000
	TOTALX2	.354	.082	.417	4.313	.000

a. Dependent Variable: TOTAL(Y)

$$Y = 6,099 + 0,378 X1 + 0,354 X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,099 artinya saat variabel independen dalam keadaan konstan maka rata-rata produktivitas kerja sebesar 6,099.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,378 hal ini menyatakan bahwa saat variabel X1 meningkat, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,378 satu satuan.
- Koefisien regresi pengawasan (X2) sebesar 0,354 hal ini menyatakan bahwa saat variabel X2 meningkat, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,354 satu satuan.

Uji t

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat angka signifikansi. Jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka secara parsial mempunyai pengaruh signifikan.

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.099	1.291		4.724	.000		
	TOTALX1	.378	.095	.384	3.967	.000	.402	2.491
	TOTALX2	.354	.082	.417	4.313	.000	.402	2.491

a. Dependent Variable: TOTAL(Y)

Pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan nilai degree of freedom (df) memakai rumus ($df = n - k$). Dari data yang ada bisa diperoleh nilai df sebesar 115 dari hasil pengurangan antara 118 dengan 3 ($118 - 3 = 115$) diperoleh t tabel sebesar 1,9808.

Pada penelitian variabel X1 (disiplin kerja) memiliki nilai t hitung sebesar 3,967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jika t hitung ($3,967 > t$ tabel 1,9808 serta signifikansi 0,000 maka, hal ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pada penelitian variabel X2 (pengawasan) memiliki nilai t hitung sebesar 4,313 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 jika t hitung (4,313) > t tabel 1,9808 serta signifikansi 0,000 maka, hal ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan menggunakan pengelolaan data dari hasil SPSS pada tabel diatas dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja bagian sewing PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang.

b. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja bagian sewing PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/ dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel (n) = 118 dan jumlah semua variabel (k) = 3, sehingga dapat diketahui rumus F tabel adalah $F(k; n-k) = F(3; 115) = 2,68$. Ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut: Jika Fhitung < Ftabel maka H0 ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara simultan (bersama-sama). Jika Fhitung > Ftabel maka H0 diterima atau ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara simultan (bersama-sama).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi secara simultan didapat nilai Fhitung > Ftabel yaitu $75.726 > 2,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H0 diterima. Maka ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas Kerja bagian sewing di PT. Horn Ming Tangerang, Indonesia (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.700	2	211.850	75.726	.000 ^b
	Residual	321.724	115	2.798		
	Total	745.424	117			
a. Dependent Variable: TOTAL(Y)						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Dengan menggunakan pengelolaan data dari hasil SPSS pada tabel diatas dapat diuraikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian sewing pada PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang.

Koefisien Determinasi

Tingkat pengaruh variabel bebas ke terikat dapat menggunakan uji statistik SPSS pada tabel Model Summary yaitu pada nilai R². Dari tabel hasil penghitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,772 atau 77,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa 77,2%, produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan pengawasan serta faktor sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.742	870.80
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut. Pada penelitian ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Pada penelitian ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapat ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas kerja bagian sewing di PT. Horn Ming Tangerang, Indonesia (Y).

Berdasarkan beberapa simpulan di atas, peneliti mengusulkan beberapa saran berikut. Bagi PT. Horn Ming Indonesia, Tangerang untuk terus meningkatkan disiplin kerja dengan memberitahukan SOP dengan detail dan jelas kepada seluruh karyawan sehingga karyawan tidak melakukan pelanggaran dalam bekerja. Saran untuk PT. Horn Ming Tangerang Indonesia pada kegiatan pengawasan yaitu dengan melakukan pengecekan hasil kerja dan mengawasi para karyawan dalam selang waktu mereka bekerja serta memberikan arahan terhadap hasil pengawasan tersebut. Selain itu, perlu adanya perhatian yang lebih terhadap kedisiplinan karyawan dan pengawasan yang berkelanjutan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan yang ada di PT. Horn Ming Tangerang Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Badar, M., 2020. Analisis Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. *Manajemen Dewantara*, Vol. 4, No. 2:134-139.
- Alfajri, O., 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 7, No. 2:516-523.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, Vol. 1, No. 2:14.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1:46-60.
- Bernadetha Nadeak., 2020. Deskripsi Kinerja DosenPerguruan Tinggi Swasta di Indonesia. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Depiansah, D., Maliah, & Asmawati., 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pad Prismatama Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 2, No. 2:122-138.
- Ghozali, I., 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Haryani, & Putri, B. N., 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. *Indo Jaya Makmur Semarang*, Vol. 46:82-90.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas

- Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, Vol. 5(2):171-179.
- Larasati, S., 2018. Manajemen sumber daya manusia. DEEPUBLISH.
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R., 2019. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, Vol. 4(2), 92.
- Purnama, H., & Elina, M., 2020. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Front Office di PT. Wom Finance Cabang Lampung. *Jmms*, Vol. 4(1), 29–36.
- Rahmasari F., 2020. Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mega Daya). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Rama, M. I., Sukarmin, S., & Kasmin, K., 2022. Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintahan pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 1(1).
- Rivai, A., 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 4, 11–22.
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D., 2021. Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. Vol. 1(4), 2962–4037. <http://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/270>
- Sivanissa, N., & Azizah, H., 2022. Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1(3), 115–120.
- Sugiono., 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono., 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* Vol. 8, 1–13.
- Sutrisno, E., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prananda Media Group.
- Taher, A. G., 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Hotel Dinasti Makasar. *Economics Bosowa*, Vol. 3(7), 57-71.
- Widodo, S. E., 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D., 2020. Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA*, Vol. 20, 36-46.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada.