

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh:

AAN ALFAHREZI
NPM: 2102120079



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AAN ALFAHREZI
NPM: 2102120079

Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II


Syamsidar, S.E, M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,




Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AAN ALFAHREZI
NPM: 2102120079

Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 5 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E, M.Si.,Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Mimlasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 14 Agustus 2025
Yang Menyatakan



AAN ALFAHREZI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aan Alfahrezi
NPM : 2102120079
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Agustus 2025

Banda Aceh, 14 Agustus 2025
Yang Menyatakan


AAN ALFAHREZI

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan nikmat rahmat, hidayah, terutama kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memenuhi syarat studi untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh cahaya ilmu pengetahuan dan iman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tercinta, untuk Ayahanda tercinta Syarbaini Mahmud yang telah tiada dan Ibunda tercinta Hindon, Tidak ada kata yang mampu benar-benar mewakili betapa dalam rasa terima kasih ini. Terima kasih karena telah menjadi rumah tempat saya

kembali, pelabuhan tempat saya berlabuh, dan matahari yang selalu menyinari jalan saya. Dari langkah pertama hingga titik ini, doa dan restu Ibu Bapaklah yang menguatkan saya di setiap langkah.

Ibu, saya tahu banyak malam yang Ibu lewati dalam diam, memikirkan saya, mendoakan saya, meski tubuh Ibu lelah. Saya tahu betapa banyak hal yang Ibu korbankan, meski tak pernah Ibu katakan. Pelukan Ibu adalah tempat teraman yang selalu membuat saya merasa pulang, meski dunia di luar terasa berat.

Bapak, saya tahu betapa keras Bapak bekerja demi melihat anak-anaknya berdiri tegak. Saya tahu senyum Bapak sering menutupi rasa lelah, dan kata “tidak apa-apa” yang Bapak ucapkan sering menyembunyikan banyak pengorbanan. Bapak telah mengajarkan saya arti tangguh tanpa harus banyak bicara.

Skripsi ini bukan sekadar lembaran kata, tapi bukti kecil dari panjangnya perjalanan doa, keringat, dan air mata kalian. Tanpa Ibu dan Bapak, saya bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT memanjangkan umur, melapangkan rezeki, dan membahagiakan Ibu dan Bapak di dunia dan di akhirat.

Serta kakak pertama Desi Nalora dan kakak kedua Dea Ulvani, terima kasih telah menjadi kakak yang bukan hanya saudara sedarah, tetapi juga sahabat yang selalu ada dalam suka dan duka. Terima kasih untuk setiap nasihat yang kalian berikan, baik dengan kata-kata lembut maupun dengan teguran yang penuh perhatian.

2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh atas kebijakan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku ketua lab Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
5. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan telah membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak selaku pembimbing kedua, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
8. Kepala dan staf Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, yang telah memberikan izin, data, serta dukungan selama proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Teman-teman mahasiswa di Program Studi Manajemen, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan kebersamaan yang berarti selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman penulis yang telah membantu penulisan skripsi, berbagi cerita, menemani dikala suka maupun duka, serta memberikan motivasi yaitu Andree maulana Sop, Arif Fadillah Reben, Basrawie Din, Muhammad Aqilillah Madon, Aidil ichsan Nyak Lang, Nayotama, Rian rizqi, Haris munandar, Muhammad Tanzil dan teman-teman Manajemen Parkiran.
11. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan kontribusi berharga dalam bentuk dukungan, doa, dan bantuan yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis.
12. *To myself—thank you for holding on when everything felt like it was falling apart, when the darkness closed in and the voices in my head told me to give up.*
Thank you for choosing to keep walking, even when every step felt heavy and the world stayed silent.
You have been both the battlefield and the soldier, the wound and the healer.
Every sleepless night, every second of doubt, became the notes that shaped this song of victory.
You’ve proven that storms can be turned into symphonies, and pain can be the fuel that drives you toward the light.
This is not the end—only a pause before the next chapter begins. But, thanks for myself

Untuk diriku sendiri—terima kasih telah bertahan ketika semua terasa runtuh, ketika gelap menutup pandangan dan suara-suara di kepala berkata untuk menyerah.

Terima kasih telah memilih untuk terus berjalan, meski langkah terasa berat dan dunia seakan membisu.

Kamu telah menjadi medan perang sekaligus prajuritnya, luka sekaligus penyembuhnya. Setiap malam tanpa tidur, setiap detik penuh keraguan, adalah nada-nada yang membentuk lagu kemenangan ini.

Kamu membuktikan bahwa badai bisa jadi simfoni, dan rasa sakit bisa menjadi bahan bakar menuju cahaya.

Ini bukan akhir, hanya jeda sebelum bab berikutnya dimulai. Tapi, terimakasih untuk diriku.

Banda Aceh, Agustus 2025

Penulis

Aan Alfahrezi

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH

AAN ALFAHREZI

2102120079

Pembimbing 1 : Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si

Pembimbing 2 : Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berjumlah 195 pegawai dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur dengan jumlah sampel responden 66 pegawai. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS Statistic 26 menunjukkan bahwa secara persial, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Secara simultan, pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Kata Kunci: Pengawasan, kedisiplinan, produktivitas kerja pegwai, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

**THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND DISCIPLINE ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE ACEH LIBRARY
AND ARCHIVES OFFICE**

AAN ALFAHREZI

2102120079

Advisor 1 : Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si

Advisor 2 : Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of supervision and discipline on employee work productivity at the Aceh Library and Archives Office. The research method used in this study is quantitative. The population in this study consists of all employees of the Aceh Library and Archives Office, totaling 195 employees, with the sample determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale as a measurement tool, with a total of 66 employee respondents. Furthermore, data analysis was conducted using multiple linear regression analysis through SPSS Statistics 26. The results showed that partially, supervision has a significant influence on the work productivity of employees at the Aceh Library and Archives Office, while discipline does not have a significant influence on employee work productivity. Simultaneously, supervision and discipline together have a significant influence on the work productivity of employees at the Aceh Library and Archives Office.

Keywords: *Supervision, discipline, employee work productivity, Aceh Library and Archives Office.*

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB 1 PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Produktivitas Kerja	7
2.1.1.1 Definisi Produktivitas Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	8
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja	9
2.1.2 Pengawasan.....	11
2.1.2.1 Definisi Kedisiplinan	11
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan.....	12
2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan	12
2.1.3 Kedisiplinan	15
2.1.3.1 Definisi Kedisiplinan	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	16
2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan	17
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	26
3.1.4 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	30

3.5 Teknik Analisis Data.....	31
3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Pengujian Validitas	32
3.6.2 Pengujian Reabilitas.....	32
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	33
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	33
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis	34
3.7.1 Uji t (Uji Parsial)	34
3.7.2 Uji F (Uji Simultan)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat.....	36
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.....	38
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	41
4.3.2 Deskripsi Variabel Pengawasan.....	43
4.3.3 Deskripsi Variabel Kedisiplinan	44
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	46
4.5.1 Uji Normalitas	46
4.5.2 Uji Multikolineritas	47
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	51
4.6.3 Pembuktian Hipotesis.....	53
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN 1 KUESIONER	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	26
Tabel 3.2 Tabel data ASN DPKA	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/Pegawai	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	42
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengawasan.....	43
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kedisiplinan	44
Tabel 4.8 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	45
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas.....	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.12 Hasil Analisis Korelasi Koefisien dan Korelasi Detrminasi	51
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Persial).....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji F	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Data Kuesioner.....	65
Lampiran 3 Output SPSS.....	67
Lampiran 4	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah lembaga perpustakaan yang memberikan layanan kepada pengunjungnya perlu didukung oleh SDM (*Sumber Daya Manusia*) yang kompeten. Tenaga SDM yang kompeten akan meningkatkan pelayanan kepada pembaca dapat dilakukan dengan baik. Dalam menjalankan pelayanannya SDM di perpustakaan akan mengarahkan segala pikiran dan tenaga mereka untuk mewujudkan tujuan dari perpustakaan. Kelompok SDM tersebut memiliki keragaman yang unik, baik tingkat pendidikan, profesi maupun karakter yang berbeda-beda. Dengan demikian dibutuhkan manajemen agar tujuan dari sebuah perpustakaan dapat tercapai. Manajemen perpustakaan sendiri memiliki lima indikator yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan staf (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*).

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan karya rekam secara professional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi. penyelenggaraan institusi perpustakaan tentunya memiliki tujuan dan fungsi yang harus dicapai. Jika dilihat dari fungsinya, perpustakaan memiliki fungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi serta rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa. Namun jika dilihat dari tujuannya, perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada, meningkatkan

kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga produktivitasnya meningkat.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan pegawainya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari pengawasan serta kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi Pengawasan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja para pegawai. Begitupun dengan kedisiplinan, semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya para pegawai. Pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, apabila pegawai memiliki pengawasan dan kedisiplinan yang tinggi yang akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan tekun sesuai yang diterapkan oleh instansi.

Sekjen Kemnaker menyatakan, peningkatan produktivitas tersebut dapat diwujudkan karena Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) bertujuan menyederhanakan, menyingkronkan, dan memangkas regulasi yang menghambat penciptaan lapangan kerja, sekaligus sebagai instrumen untuk penyederhanaan dan peningkatan efektifitas birokrasi.

Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja pegawai adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seorang pegawai dalam menghasilkan output (barang atau jasa) dalam waktu tertentu, dengan mempertimbangkan input (waktu, tenaga, dan sumber daya) yang digunakan.

Pengawasan adalah kegiatan memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan keputusan yang telah dibuat (dalam bentuk rencana) sungguh-sungguh dijalankan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan organisasi guna menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini kedisiplinan adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Hal ini dapat dimaknai bahwa kedisiplinan tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Tingginya

tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan survei awal yang telah saya teliti dengan beberapa pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh pada tanggal 26 Februari 2025 pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Menurut wawancara dan observasi yang telah saya lakukan yaitu, ada beberapa faktor yang menyebabkan pegawai kurang optimal, salah satu yaitu kurangnya pengawasan untuk pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga jarang terjadi pengawasan dalam pekerjaan para pegawai, apabila pegawai kurang diberikan pengawasan maka pegawai akan bekerja kurang optimal.

Selain itu faktor lainnya masih ada beberapa pegawai yang kurang kedisiplinan seperti tidak datang sesuai waktu yang telah diterapkan dan masih ada pegawai yang menunda nunda pekerjaan sehingga pekerjaannya jadi menumpuk dan telat selesai, sikap seperti itu tentu berdampak negatif terhadap Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sehingga para pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sangat diharapkan pengawasan dari instansi sehingga setiap pegawai memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitasnya pun tetap berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian pada Dinas Perpustakaan Wilayah dan Kearsipan Aceh dengan judul, **“Pengaruh Pengawasan, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulisan uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, dapat disimpulkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berharap dapat menjadi referensi yang berguna untuk membawa wawasan, menggali gagasan, dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

2. Secara Praktis

Sebagai salah satu masukan bagi instansi untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga membantu dalam meningkatkan pengawasan serta kedisiplinan kerja pegawainya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang dapat memudahkan dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Adapun ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai. Objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik dari pada hasil hari ini. Produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, terutama ketika semakin sulit untuk mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi tanpa adanya lebih banyak investasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja dimasa mendatang (Khusnia, 2021).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang telah digunakan. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Naisyah et al. 2022)

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efesiensi dan efektivitas organisasi

atau organisasi, (Ratnasari et al. 2020). Produktivitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitik beratkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai (Firmansyah & Mistar, 2020)

Produktivitas menurut Suryadi et al. 2022 adalah hasil kerja input dan output pegawai yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasil kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Pegawai dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Pegawai yang produktif akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat terlaksana dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Menurut (Firmansyah & Mistar, 2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Pegawai

Produktivitas kerja menurut Firmansyah & Mistar (2020) memiliki tiga dimensi indikator yaitu:

1. Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2. Efisiensi

Yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan ukuran dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Indikator lainnya Menurut Suryadi et al. 2022 indikator dalam produktivitas kerja adalah:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Indikator yang saya pilih yaitu dari sumber (Firmansyah & Mistar, 2020) efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja Karena menurut peneliti ketiga indikator ini tentang bagaimana seseorang atau sebuah tim bekerja secara nyata di tempat kerja. Dengan menggunakan ketiga indikator ini secara bersama, kita bisa mendapatkan gambaran menyeluruh apakah orang tersebut menghasilkan output yang benar (efektivitas), dengan cara yang cerdas (efisiensi), dan hasil yang memuaskan (kualitas kerja). Ketiganya saling melengkapi dan relevan hampir semua jenis pekerjaan.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun pekerjaan yang dikerjakan tanda adanya suatu pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil (Naisyah et al., 2022).

Pengawasan menurut Terry dalam Manullang (2016:172) adalah proses mederterminasi yang mengevaluasi pelaksanaan, dilaksanakan dan menerapkan tindakan korektif sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Pengawasan menurut Siagian (2015:125) adalah proses pengamatan kegiatan organisasi /perusahaan guna menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya (waliamin et al., 2022)

Pengawasan merupakan suatu kegiatan atau tindakan sebagai bentuk koreksi terhadap pelaksanaan tugas maupun rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.(Julia et al., n.d.)

Menurut Robbins dan Coulter dalam Nugroho (2017: 63) mengartikan bahwa pengawasan sebagai suatu proses pemantauan /pengawasan /pengendalian kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah selesai seperti yang direncanakan sebelumnya dan termasuk proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Stoner dalam Nugroho (2017: 62) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses memastikan bahwa kegiatan kerja yang sebenarnya, sesuai dengan kegiatan yang direncanakan (Wijayanti et al., 2022).

2.1.1.2 Tujuan Pengawasan

Sayuti (2020:120) mengelompokkan tujuan pengawasan menjadi beberapa tujuan yaitu (Fitriana et al. 2020):

1. Meningkatkan kinerja instansi.
2. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu.
3. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
4. Mengkordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan.
5. Membantu pegawai untuk melaksanakan tugasnya agar lebih efisien.

2.1.1.3 Indikator Pengawasan

Menurut (Wahyuni & Syamsuri, 2021) Indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan

Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2. Pengukuran hasil kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel.

3. Penilaian kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4. Tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki.

Yang menjadi indikator pengawasan lainnya adalah sebagai berikut (Rizal & Radiman, 2019):

1. Akurat

Informasi yang digunakan untuk pengawasan harus benar dan tidak menyesatkan.

2. Tepat waktu

Pengawasan harus dilakukan dan memberikan informasi secepat mungkin, agar masalah bisa segera ditangani.

3. Objektif dan menyeluruh

Pengawasan harus berdasarkan fakta, tidak memihak, dan mencakup semua aspek penting dari kegiatan yang diawasi.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Fokus pengawasan sebaiknya diarahkan pada bagian-bagian penting yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya untuk melakukan pengawasan harus sebanding atau lebih kecil dari manfaat yang didapatkan.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus bisa diterapkan sesuai dengan struktur dan budaya organisasi yang ada.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Pengawasan harus berjalan seiring dengan proses kerja di organisasi, tidak mengganggu tapi mendukung kelancaran kerja.

8. Fleksibel

Sistem pengawasan perlu bisa menyesuaikan dengan perubahan situasi atau kondisi yang tidak terduga.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Hasil pengawasan harus memberikan arahan yang jelas dan bisa langsung dipraktikkan.

10. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus bisa diterima dan didukung oleh orang-orang di dalam organisasi agar efektif.

Peneliti memilih indikator dari sumber Wahyuni & Syamsuri (2021) karena menurut peneliti indikator ini sangat sistematis dan mudah diterapkan dalam dunia kerja nyata. Langkah-langkahnya jelas dan saling berhubungan, mulai dari penetapan standar, pengukuran hasil, penilaian kinerja, hingga tindakan koreksi. Dengan cara ini, kita bisa memantau jalannya pekerjaan secara terukur dan tahu apa yang harus dilakukan kalau ada masalah.

2.1.3 Kedisiplinan

2.1.3.1 Definisi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak (Firmansyah & Mistar, 2020).

Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi tuntutan di manajemen, Siagian

(2015:305). Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku (Janusi waliamin et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2013:235) Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen guna memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (2011:193) Hasibuan Kedisiplinan kerja merupakan sebuah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kholis et al., 2022).

Menurut Handoko (2001), menjelaskan Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. lalu Menurut Rivai (2015), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi (Perkasa et al., 2023).

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin adalah sebagai berikut (Firmansyah & Mistar, 2020):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan instansi untuk pegawainya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pemimpin dapat memotivasi pegawai dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan sangat penting untuk menjamin disiplin kerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan.

Keberanian dalam mengambil tindakan merupakan kompetensi inti yang penting bagi seorang pemimpin.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pengawasan yang efektif dapat dilakukan dengan: Menetapkan standar, Mengukur kegiatan, Membandingkan kegiatan dengan standar, Melakukan tindakan koreksi jika diperlukan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Perhatian yang kurang kepada pegawai dapat berdampak pada perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan

(Firmansyah & Mistar, 2020) indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran.

yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi.

2. Ketepatan waktu.

yaitu para pegawai datang ke tepat pada waktunya dan teratur.

3. Ketaatan.

yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenal dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.

4. Tanggung jawab.

yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator kedisiplinan berikutnya adalah sebagai berikut (Kholis et al., 2022) :

1. Mematuhi aturan

pegawai wajib mematuhi aturan seperti memakai seragam dengan rapi, menggunakan identitas dan izin apabila tidak bisa masuk kerja, hal itu menjadi cerminan dan tingginya tingkat disiplin kerja.

2. Penggunaan waktu

Pegawai diharuskan untuk hadir tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditargetkan oleh dinas pertanian.

3. Tanggung jawab

Pegawai harus senantiasa mampu menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan oleh dinas pertanian, semakin cepat menyelesaikan tanggung jawab semakin tinggi tingkat kedisiplinan.

4. Tingkat absensi

Pegawai diharuskan untuk hadir dan aktif dalam kegiatan apapun yang ada di dinas pertanian.

Berdasarkan dari kedua indikator diatas maka peneliti menggunakan indikator dari (Firmansyah & Mistar, 2020) karena lebih relevan untuk objek penelitian ini.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Yulianto (2022) dengan judul pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Remco Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu pengawasan dan penilaian kinerja signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Julia, et al, (2020) dengan pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sungai penuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa pengaruh langsung Pengawasan terhadap Motivasi sebesar 0,256036, pengaruh langsung Pengawasan

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,110889, pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,108241, dan pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,0554.

Penelitian yang dilakukan oleh Waliamin, et al, (2022) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang sumber daya air Dinas pekerjaan umum Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, secara keseluruhan ada pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Mistar (2020) dengan judul pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Bima. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana & Lilianti (2020) dengan judul pengaruh kualitas kerja, pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik total sampling. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu Terdapat kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. terdapat kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul & Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian sebelumnya	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1.	Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Remco Palembang. Ihsan Suryadi, Eko Yulianto (2022)	Kuantitatif	Pengawasan dan penilaian kinerja signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Palembang.	-Pengawasan -Produktivitas	-Penilaian kinerja
2.	Pengaruh pengawasan	Kuantitatif	Diketahui bahwa pengaruh langsung Pengawasan	-Pengawasan	-Motivasi

	terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kota sungai penuh. Nisa Julia, S.AP., et al, (2020)		terhadap Motivasi sebesar 0,256036, pengaruh langsung Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,110889, pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,108241, dan pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,0554.	-Produktivitas kerja pegawai	
3.	Pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang sumber daya air Dinas pekerjaan umum Provinsi Bengkulu. Janusi waliamin, et al, (2022)	Kuantitatif	Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	-disiplin - Pengawasan -Produktivitas kerja pegawai	-Motivasi -Kondisi Kerja

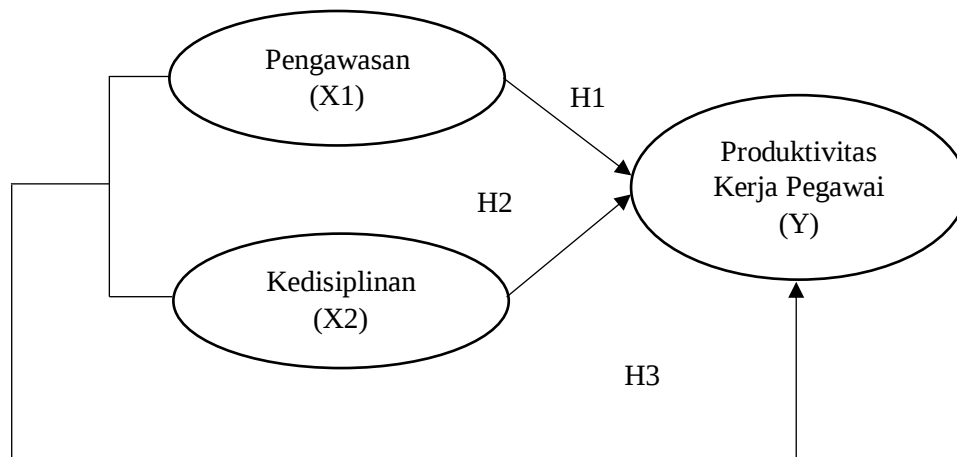
4.	pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Bima. Deden Firmansyah, Mistar (2020)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.	-Kedisiplinan -Produktivitas Kerja Pegawai	-
5.	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Ihsan Suryadi, Eko Yulianto (2022)	Kuantitatif	Terdapat kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	-Pengawasan -Kedisiplinan	-Kualitas Kerja - Produktivitas karyawan

Sumber data: Data Primer (Data diolah oleh penulis 2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini di jelaskan bahwa tentang pengaruh antara variabel yang bersangkutan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Pada kerangka pemikiran ini, penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu pengawasan (X1), dan kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran ini untuk memahami masalah yang akan dibahas:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran
Sumber: (Tarjo, 2020)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat rumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

H2: Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

H3: Pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan kuantitatif. Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengawasan dan kedisiplinan. Pada variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas kerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah alat Analisis Linear Berganda.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu pengawasan dan kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau

lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel pengawasan (X1), Kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020), studi one shot merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dengan survey awal seperti wawancara dan dilanjutkan dengan pembagian kuisisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan judul proposal											
Survei awal											
Penyusunan proposal											
Seminar proposal											
Revisi											
Pembagian kuisisioner											
Penyusunan skripsi											
Sidang											

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah seluruh hal yang kita teliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit dan untuk menjelaskan berbagai perbedaan diantara unit analisis tersebut (Morissan, 2017). Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis saat penulis merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Tempat penelitian pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berlokasi di Jl. Teuku Nyak Arief No.23, Lamugob, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Populasi pada kantor Perpustakaan dan Kearsipan Aceh ini berjumlah 195 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai pada kantor Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Tabel 3.2
Tabel Data ASN DPKA

NO	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1

2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	5
4	Kasubbag/Sub koordinator	18
5	Fungsional pustakawan	46
6	Fungsional Arsiparis	19
7	Staf kepegawaian	32
8	Staf/Fungsional Umum	73
Jumlah		195

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh (2025)

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{195}{1 + 195 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{195}{1 + 1,95}$$

$$n = \frac{195}{2,95}$$

$n = 66,1$ dibulatkan menjadi 66 pegawai pada kantor Perpustakaan Wilayah Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert 5 point* yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.3
Skala likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat produktivitas pegawai (Y) dan variabel pengawasan (X₁) dan kedisiplinan (X₂) seperti pada table 3.3:

Tabel 3.4

Definisi dan operasional variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Produktivitas pegawai (Y)	Produktivitas kerja adalah hasil kerja input dan output pegawai yang kemudian dibandingkan. Suryadi et al., (2022)	-Efektivitas -Efisiensi -Kualitas kerja Firmansyah & Mistar (2020)	1-5	Likert	A1-A3
2	Pengawasan (X ₁)	Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Naisyah et al., (2022)	-Penetapan Standar Pelaksanaan -Pengukuran hasil kerja -Penilaian kinerja -Tindakan koreksi	1-5	Likert	B1-B4

			Wahyuni & Syamsuri (2021)			
3	Kedisiplinan (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Deden Firmansyah & Mistar (2020)	-Kehadiran -Ketepatan Waktu -Ketaatan -Tanggung Jawab Deden Firmansyah & Mistar (2020)	1-5	Likert	C1-C4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

3.5 Teknik Analisa Data

Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Menurut Sugiono (2017) pengertian *analysis regresi linier* berganda adalah Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)” adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja pegawai

A = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien dari variabel bebas (X)

X₁ = Pengawasan

X_2 = Kedisiplinan

e = *error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas meliputi:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner dapat di anggap valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner dapat di anggap tidak valid

3.6.2 Pengujian Reabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner meskipun digunakan berulang kali. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut memiliki konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dianggap handal berdasarkan Cronbach Alpha jika mencapai sebesar 0,60 (Ghozali, 2016). Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai uji reabilitas meliputi:

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.3 Pengajian Asumsi klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai uji normalitas meliputi:

1. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai validitas uji multikolinearitas meliputi:

1. Jika $VIF > 10$ atau $Tolerance\ Value < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ atau $Tolerance\ Value > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Cara mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada dan tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang, melebar, atau menyempit, maka menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho₁ : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Ha₁ : Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Ho₂ : Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Ha₂ : Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho₃ : Pengawasan dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Ha₃ : Pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Pertama didirikan tahun 1969 dengan nama Perpustakaan Negara, yang berlokasi di salah satu ruangan seluas 12 M dikantor perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi 80 eksemplar dengan tenaga pengelola 2 (dua) orang pegawai. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 8429/C/B.3/1979 tanggal 29 Oktober 1979 yang menyatakan bahwa Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989 terbit Kepres No. 11 tahun 1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah.

Terbitnya KEPRES No. 50 tahun 1997, tentang perubahan struktur organisasi Perpustakaan Nasional RI yang berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Kemudian dengan terbitnya Perda Nomor 39 tahun 2001, Perpustakaan Nasional Propinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga Daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Peristiwa gempa dan tsunami yang melanda Nanggroe Aceh Darussalam pada tanggal 26 Desember 2004 mengakibatkan aktivitas Badan Perpustakaan terhenti beberapa bulan, karena hampir seluruh koleksi buku perpustakaan, rak buku, meja dan kursi baca, serta jaringan LAN (Local Area Network) rusak berat, Dan pada Bulan Mei 2005 Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam mulai menjalankan aktivitasnya untuk memberikan layanan masyarakat kepada.

Masa pasca gempa dan tsunami banyak pihak donatur baik dari dalam maupun luar negeri turut menaruh perhatian terhadap materi korban, sarana prasarana yang dialami Badan Perpustakaan sehingga berbagai aliran bantuan dalam melengkapi kebutuhan Perpustakaan yang diterima antara lain dari Perpustakaan Nasional RI, PT. HM Sampoerna, Perpustakaan Nasional Australia, Persatuan Pustakawan Malaysia (PPM), World Vision, Goothe Institute, UNESCO, Kota Augsburg Jerman, National Library of Board (NLB) Singapura, Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) Aceh-Nias, Yayasan Guruh Soekarno dan lain-lain.

Selanjutnya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah dan Qanun Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam bergabung dengan Badan Arsip Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan nomenklatur Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sudah beberapa kali mengalami pergantian pimpinan, mulai dari tahun 2008 terbentuknya/berdirinya Badan Arsip dan perpustakaan Aceh sampai dengan tahun 2016, di awal tahun 2017 Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, dengan nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Semoga semakin berkembang dan sukses.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Dalam melakukan opereasionalnya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani.” Visi tersebut tertuang dalam misi sebagai berikut:

1. Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung manajemen dan bukti akuntabilitas kinerja pemerintah aceh.
2. Meningkatkan pelayanan dan sarana kearsipan dan perpustakaan.
3. Menggali, Menyelamatkan, Melestarikan dan memanfaatkan khasanah budaya aceh dan nilai-nilai dinul islam.
4. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatus kearsipan dan perpustakaan.
5. Membina dan mengembangkan minat dan budaya baca.
6. Masyarakat meningkatkan peran perpustakaan sebagai sarana dan pembangunan SDM.
7. Membina kerja sama kearsipan dan perpustakaan didalam dan luar negeri.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil pegawai yang terdata dan bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Responden dipilih dengan cara pengumpulan data dari seluruh bidang dan bagian kerja. Pegawai tersebut memiliki perbedaan dalam hal usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Informasi lebih lengkap tentang karakteristik pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Reponden/Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Presentase %
1	Jenis kelamin	Laki-Laki	41	62,1
		Perempuan	25	37,9
		Total	66	100,0
2	Usia	20-30 Tahun	29	43,9
		31-40 Tahun	17	25,8
		41-50 Tahun	13	19,7
		>50 tahun	7	10,6
		Total	66	100,0
3	Pendidikan	SMA/MA/SMK	5	7,6
		Diploma	5	7,6
		Sarjana (S1)	53	80,3
		Magister (S2)	3	4,5
		Total	66	100,0

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan karakteristik responden Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh jenis Kelamin dapat dinyatakan bahwasanya Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 41 orang responden (62,1%) sedangkan Perempuan berjumlah 25 orang responden (37,9%), total responden berdasarkan jenis kelamin 66 orang responden (100%). Berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 29 orang responden, (43,9%), 31-40 tahun

berjumlah 17 (25,8%), 41-50 berjumlah 13 (19,7%), >50 tahun berjumlah 7 (10,6%), total responden berdasarkan usia 66 orang responden (100%). Berdasarkan pendidikan SMA/MA/SMK 5 orang responden (7,6%), Diploma 5 orang responden (7,6%), Sarjana (S1) 53 orang responden (80,3%), Magister (S2) 3 orang responden (4,5%). responden berdasarkan pendidikan 66 orang responden (100%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	41	62,1%
2	Perempuan	25	37,9%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh jenis Kelamin dapat dinyatakan bahwasanya Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 41 orang responden (62,1%) sedangkan Perempuan berjumlah 25 orang responden (37,9%), total responden berdasarkan jenis kelamin 66 orang responden (100%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 Tahun	29	43,9%
2	31- 40 Tahun	17	25,8%
3	41-50 Tahun	13	19,7%
4	>50 Tahun	7	10,6%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 Karakteristik responden usia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh 20-30 tahun berjumlah 29 orang responden, (43,9%), 31-40

tahun berjumlah 17 (25,8%), 41-50 berjumlah 13 (19,7%), >50 tahun berjumlah 7 (10,6%), total responden berdasarkan usia 66 orang responden (100%).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/MA/SMK	5	7,6
2	Diploma	5	7,6
3	Sarjana (S1)	53	80,3
4	Magister (S2)	3	4,5
Jumlah		66	100%

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh SMA/MA/SMK 5 orang responden (7,6%), Diploma 5 orang responden (7,6%), Sarjana (S1) 53 orang responden (80,3%), Magister (S2) 3 orang responden (4,5%). responden berdasarkan pendidikan 66 orang responden (100%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi Pengawasan (X1) dan Kedisiplinan (X2), variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja pegawai (Y). Deskripsi setiap variabel penelitian dijelaskan berdasarkan pada rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Penjelasan lebih rinci mengenai deskripsi masing-masing variabel tersebut akan disajikan berikut ini.

4.3.1 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Deskripsi variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Hasil pekerjaan saya akurat dan minim kesalahan.	0	0	0	0	1	1,5	40	60,6	25	37,9	4,36
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	0	0	0	0	0	38	57,6	28	42,4	4,42
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin.	0	0	0	0	2	3,0	35	53,0	29	43,9	4,41
Nilai Rata-rata												4,4

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel produktivitas kerja pegawai indikator pertama dengan pertanyaan pertama yaitu Hasil pekerjaan saya akurat dan minim kesalahan 4,36 (4) yang berarti setuju, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan 4,42 (4) yang berarti setuju, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin 4,41 (4) yang berarti setuju. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kinerja pegawai nilai rata-rata 4,4 (4) yang berarti setuju.

4.3.2 Deskripsi Variabel Pengawasan

Deskripsi variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Pengawasan

No	Pengawasan (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Seluruh pegawai memahami standar kerja yang telah ditetapkan.	0	0	0	0	4	6,1	18	27,3	44	66,7	4,61
2	Hasil kerja diukur secara rutin dan objektif.	0	0	0	0	1	1,5	34	51,5	31	47,0	4,45
3	Penilaian kinerja dilakukan secara adil dan transparan.	0	0	0	0	2	3,0	29	43,9	35	53,0	4,50
4	Tindakan koreksi diambil jika ditemukan penyimpangan dari standar oprasional.	0	0	0	0	1	1,5	26	39,4	39	59,1	4,58
Nilai Rata-rata												4,53

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel Pengawasan indikator pertama dengan pertanyaan pertama yaitu Seluruh pegawai memahami standar kerja yang telah ditetapkan 4,61 (5) yang berarti sangat setuju, Hasil kerja diukur secara rutin dan objektif 4,45 (4) yang berarti setuju, Penilaian kinerja dilakukan secara adil dan transparan 4,50 (4) yang berarti setuju, Tindakan koreksi diambil jika ditemukan penyimpangan dari standar oprasional 4,58 (5) yang berarti sangat setuju. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel pengawasan nilai rata-rata 4,53 (5) yang berarti sangat setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kedisiplinan

Deskripsi variabel kedisiplinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kedisiplinan

No	Kedisiplinan (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari.	0	0	0	0	1	1,5	32	48,5	33	50,0	4,48
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	0	0	0	0	2	3,0	34	51,5	30	45,5	4,42
3	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0	0	0	0	7	10,6	30	45,5	29	43,9	4,33
4	Saya menaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan pekerjaan.	0	0	0	0	4	6,1	25	37,9	37	56,1	4,50
Nilai Rata-rata												4,43

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel kedisiplinan indikator pertama dengan pertanyaan pertama yaitu saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari. 4,48 (4) yang berarti setuju saya selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan 4,42 (4) yang berarti setuju, Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas 4,33 (4) yang berarti setuju, saya menaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan pekerjaan 4,50 (4) yang berarti setuju. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kedisiplinan nilai rata-rata 4,43 (4) yang berarti setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana validnya tiap indikator, seperti kuesioner, dapat menggambarkan dengan tepat konsep atau variabel yang ingin diukur. Validitas menjamin bahwa setiap item dalam instrumen sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian, sehingga hasil pengukuran yang diperoleh dapat diandalkan dan memberikan informasi yang akurat untuk mendukung analisis serta pengambilan kesimpulan yang tepat. Berikut hasil uji validitas pada Produktivitas kerja pegawai, Pengawasan dan Kedisiplinan.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r table (n=66)	Hasil Uji
1	Produktivitas kerja pegawai (Y)	Y1	0,783	0.242	Valid
2		Y2	0,738	0.242	Valid
3		Y3	0,761	0.242	Valid
1	Pengawasan (X1)	X1.1	0,729	0.242	Valid
2		X1.2	0,728	0.242	Valid
3		X1.3	0,716	0.242	Valid
4		X1.4	0,750	0.242	Valid
1	Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,712	0.242	Valid
2		X2.2	0,730	0.242	Valid
3		X2.3	0,726	0.242	Valid
4		X2.4	0,724	0.242	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dinyatakan bahwasanya seluruh pernyataan yang digunakan penulis dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan SPSS Statistcs 26, Diketahui berdasarkan nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel yaitu sebesar 0,242.

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Cornb.Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,707	0,60	Handal
Kedisiplinan (X2)	0,691	0,60	Handal
Produktivitas Kerja Pegawai (Y1)	0,634	0,60	Handal

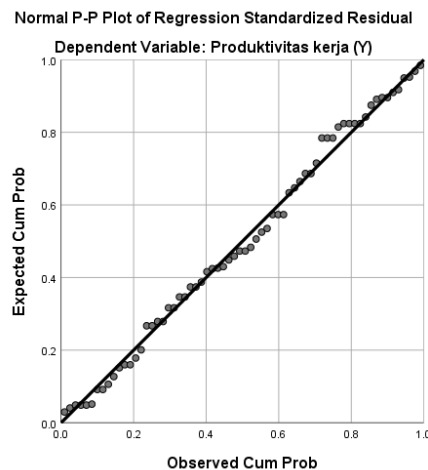
Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai reliabilitas tes untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah pengawasan(X1) sebesar 0,707, kedisiplinan (X2) sebesar 0,691, dan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,634. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas minimum Cronbach's alpha, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat dianggap handal.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data sampel dapat mewakili populasi dan bahwa hasil analisis statistik yang dilakukan valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan normal probability plot untuk menilai apakah data berdistribusi normal. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Pada gambar grafik normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwasanya data observasi untuk produktivitas kerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 66 menunjukkan bahwa seluruhnya tersebar disekitar atau pada garis diagonal distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, jika data mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolineritas

Hubungan linier antara dua variabel independen dalam regresi linier pada penelitian ini, yaitu pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2), harus terbebas dari ketergantungan yang dapat memengaruhi estimasi parameter regresi. Ketergantungan antar variabel independen dianalisis menggunakan Collinearity Diagnostics melalui SPSS Statistics 26. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10,0, maka variabel tersebut dianggap memiliki indikasi multikolineritas dengan variabel independen lainnya. Sebaliknya, nilai VIF yang

kurang dari 10,0 menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0,822	1,216	Non Multikolineritas
2	Kedisiplinan (X2)	0,822	1,216	Non Multikolineritas

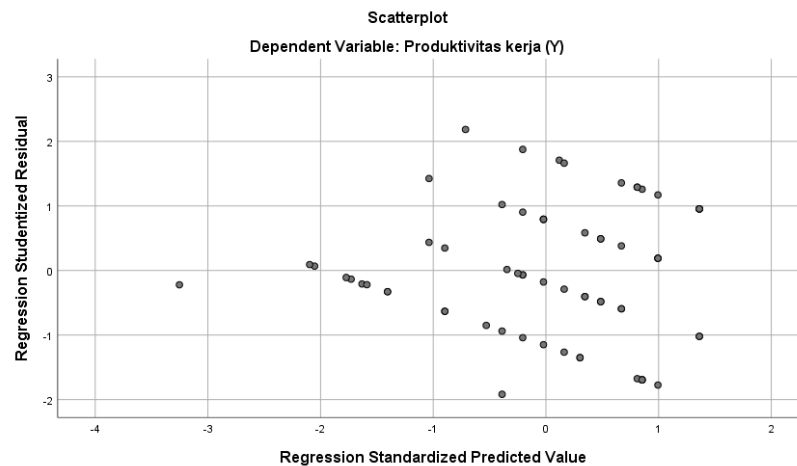
Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Hasil pengujian pada multikolineritas pada tabel 4,10 menunjukan bahwasanya nilai VIF pada tiga variabel bebas yang terlihat dalam model analisis adalah pengawasan (X1) dan kedisiplinan(X2) masing-masing dari variabel tersebut $< 10,0$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel bebas. Dengan demikian, asumsi bebas multikolinearitas dalam model regresi telah terpenuhi, dan hasil analisis dapat dianggap valid dan akurat untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) nilai residual yang sama antar pengamatan. Jika *variance* nilai residual antar pengamatan berbeda secara signifikan, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, metode yang sering digunakan adalah (diagram scatterplot). Melalui scatterplot, heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan mengamati pola penyebaran titik-titik, jika titik-titik dalam scatterplot membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa

terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, serta tersebar merata disekitar garis horizontal, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan gambar 4.2 hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik ini terpenuhi.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model analisis ini dianalisis menggunakan regresi linear berganda (multiple regression). Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel bebas mencakup pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja

pegawai (Y). Hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,533	1,651	
	Total Pengawasan	0,312	0,087	0,425
	Total Kedisiplinan	0,113	0,083	0,162

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil analisis data menggunakan SPSS Statistics 26, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,533 + 0,312X_1 + 0,113X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada produktivitas kerja pegawai sebesar 5,533 mengungkapkan bahwa jika variabel pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2) tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh akan tetap konstan berada pada posisi 5533 unit pada skala likert.
2. Koefisien regresi untuk pengaruh pengawasan sebesar 0,312 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sebesar 0,312 satuan.
3. Koefisien regresi untuk pengaruh kedisiplinan sebesar 0,113 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel

kedisiplinan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sebesar 0,113 satuan.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linear antara pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dianalisis melalui koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi, yang menunjukkan sejauh mana keterkaitan seluruh variabel independen secara bersamaan dengan variabel dependen. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara -1 hingga +1, dengan semakin mendekati nilai 1 atau -1 menunjukkan semakin kuatnya hubungan antara variabel tersebut. Sementara itu, koefisien determinasi berganda mengukur sejauh mana kontribusi simultan dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hubungan antara variabel pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Korelasi Koefisien dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,515	0,265	0,242

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,149=sangat rendah

0,150–0,300=rendah

0,301–0,499=sedang

0,500–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Berdasarkan hasil analisis korelasi, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,515 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel-variabel independen, yaitu pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2) dengan variabel dependen produktivitas kerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan dan kedisiplinan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai yang tercapai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,265 menunjukkan bahwa sekitar 26,5% variasi dalam produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2). Artinya, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, masih ada sekitar 73,5% variasi produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,242 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang dimasukkan dalam model regresi, sekitar 24,2% variasi dalam produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah daripada R Square ini menunjukkan bahwa meskipun model regresi ini cukup baik, ada faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai namun tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial terdapat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig
		B	Std. error			
1	(Constant)	5,533	1,651	3,352	1.998	0,001
	Pengawasan	0,312	0,087	3,572	1.998	0,001
	Kedisiplinan	0,113	0,083	1,362	1.998	0,178

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.13 menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel yaitu:

- a. Hasil dari analisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Hasil dari analisis dalam SPSS Statistics 26 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel pengawasan sebesar 3,572 dengan probabilitas 0,001. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,998. Berdasarkan perbandingan

tersebut, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

- b. Hasil dari analisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Hasil dari analisis dalam SPSS Statistics 26 diperoleh hasil nilai t_{hitung} pada variabel kedisiplinan sebesar 1,362 dengan probabilitas 0,178. Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,998. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti H_{a0} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

2) **Pembuktian Secara Simultan**

Pada uji ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,542	2	12,271	11,386	0,000
	Residual	67,897	63	1,078		
	Total	92,439	65			

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Hasil pembagian nilai mean square menghasilkan F hitung sebesar 11,386 pada tingkat signifikan 0,000 sementara itu nilai F tabel 2.751 maka dari itu terlihat bahwa nilai F hitung ($11,386 > 2,751$) hal ini menunjukkan hipotesis Ha3 dapat diterima kebenarannya, artinya pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Berdasarkan hasil dari analisis dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini diketahui bahwa peningkatan pengawasan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai, Oleh karena itu organisasi perlu terus memperkuat mekanisme pengawasan dalam bentuk evaluasi berkala, pemberian umpan balik, peningkatan kualitas pimpinan dalam memberikan arahan untuk para pegawai, upaya ini diharapkan agar organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif. Selanjutnya kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya terhubung dengan produktivitas

kerja, oleh karena itu diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan kedisiplinan dengan kebutuhan pekerjaan, seperti motivasi, fasilitas, atau sistem kerja yang mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis memberikan gambaran bahwasanya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh diperlukan perhatian khusus pada penguatan pengawasan, meskipun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai hal ini didukung oleh penelitian Disa Apriliyanti Rudiannsyah, Deni Saputra (2022) berjudul Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Semeru Karya Buana menyatakan bahwa dari uji t diperoleh tingkat kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, namun pengembangan kedisiplinan tetap diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Kedisiplinan, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Pengawasan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan, beberapa saran dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh di sarankan untuk terus memperkuat fungsi pengawasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Karena pengawasan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka peran pimpinan dan atasan dalam penetapan standar pelaksanaan, pengukuran hasil kerja,

penilaian kinerja dan tindakan koreksi jika ditemukan penyimpangan dari standar operasional perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

2. Selain itu, meskipun kedisiplinan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara terhadap produktivitas kerja pegawai, bukan berarti aspek ini bisa diabaikan. Kedisiplinan tetap merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menumbuhkan kesadaran kedisiplinan yaitu melalui ketepatan waktu, kehadiran dan tanggung jawab serta pemberian penghargaan atau sanksi yang tegas terhadap pelanggaran kedisiplinan agar dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih produktif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sangat disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, serta menggunakan metode atau sampel yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian ini dan memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Faura, Z., Renny, H., & Alfida, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *DIMENSI*, 9(2), 202–216.
- Fitriana, & Emma, L. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Ihsan, S., & Eko, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Dalam *Management and Science Proceedings* (Vol. 02, Nomor 2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Janusi, waliamin, M. Aliqui, T., M.Ajid, Bedi, A., & Puspa, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 1(Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu), 47–56.
- Julia, N., & Khairi, A. (t.t.). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. Dalam *Maha* (Vol. 2, Nomor 3).
- Juniyati, R., & Syaifullah. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Triplus Hitech*.
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10196>
- Kholis, N., Kusnadi, E., & Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(9), 1812–1824.

- Muhayyar, S., Saban, E., & Maryadi. (2023). *Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru*.
- Perkasa, H., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(02), 47–59. <https://lenteranusa.id/>
- Ratni, D. H., & Sylva, sagita. (2024). Pengaruh Pengawasan Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Swasta Sumur Bandung Cililin. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 877–893.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rizal, S., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati*. 15(3), 358–370.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- Sinollah. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri*.
- Siti, N., Maheni, I. S., & Tatit, D. R. (2022). Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 504–515. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.84>
- Syahputri, A., Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) $df = 1-200$. (t.t.).
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

tabel-f. (t.t.).

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1-40$). (t.t.).

Trianti, K., Zunaida, D., & Wijayanti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JlAGABI*, 12(1), 1–8.

Utama, A. D. F., Surabagiarta, K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sierad Produce, Tbk. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 54–58.

Wahyuni, T., & Syamsuri, A. R. (2021). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan.*

Wijayanti, N., Zunaida, D., & Trianti, K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.* 12(1), 1–8.

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN ACEH**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisis. Bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerja samanya kami sampaikan rasa terima kasih.

1. Nama :(Boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
3. Usia : ☐ 20-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA/MA/SMK
☐ Diploma
☐ Sarjana (S1)
☐ Magister (S2)
☐ Doktor (S3)

Pengawasan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Seluruh pegawai memahami standar kerja yang telah ditetapkan.					
2	Hasil kerja diukur secara rutin dan objektif.					
3	Penilaian kinerja dilakukan secara adil dan transparan.					
4	Tindakan koreksi diambil jika ditemukan penyimpangan dari standar operasional.					

Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari.					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.					
3	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.					
4	Saya menaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan pekerjaan.					

Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya akurat dan minim kesalahan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin.					

Pengawasan (X1)					Kedisiplinan (X2)					Produktivitas Kerja (Y)			
X1 P1	X1 P2	X1 P3	X1 P4	Total X1	X2 P1	X2 P2	X2 P3	X2 P4	Total X2	YP 1	YP 2	YP 3	total Y
5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	15
5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	4	5	5	14
5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	14
5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	5	14
5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	4	14
5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	5	4	3	12
5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	4	4	5	13
5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	13
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	14
5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	4	12
5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	13
5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	13
5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	5	4	13
5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	4	4	5	13
5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	14
4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	5	5	15
4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	5	5	14
4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	5	4	14
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	4	13
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	4	5	5	19	4	4	4	5	17	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	13
4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	4	4	5	13
5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	4	4	4	12
4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	5	4	13
5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	4	5	13
4	4	5	4	17	4	4	3	5	16	4	4	4	12
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	13
5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	5	5	5	15
5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	15
5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	12
5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	14
5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	15
5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	14
5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	5	14
5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	4	4	5	13
5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	14

5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	14
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	4	3	4	14	4	4	5	5	18	4	4	4	12
4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	12
5	5	4	5	19	4	4	3	3	14	4	5	4	13
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	4	4	4	12
5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12
5	5	4	4	18	4	4	3	5	16	4	4	3	11
4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	4	4	4	12
4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	4	13
5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	4	4	4	12
3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	12
4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	13
3	4	4	4	15	5	4	4	4	17	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	12
3	3	3	3	12	5	4	4	4	17	3	4	4	11
4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Frequency Table

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-laki	41	62.1	62.1	62.1
	Perempuan	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	20 - 30 Tahun	29	43.9	43.9	43.9
	31 - 40 Tahun	17	25.8	25.8	69.7
	41 - 50 Tahun	13	19.7	19.7	89.4
	> 50 Tahun	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Pendidikan		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	SMA/MA/SMK	5	7.6	7.6	7.6
	Diploma	5	7.6	7.6	15.2
	Sarjana (S1)	53	80.3	80.3	95.5
	Magister (S2)	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Correlations

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r table	Hasil Uji
Y1	0,783	0.238	Valid
Y2	0,738	0.238	Valid
Y3	0,761	0.238	Valid
X1.1	0,729	0.238	Valid
X1.2	0,728	0.238	Valid
X1.3	0,716	0.238	Valid
X1.4	0,750	0.238	Valid
X2.1	0,712	0.238	Valid
X2.2	0,730	0.238	Valid
X2.3	0,726	0.238	Valid
X2.4	0,724	0.238	Valid

Scale : All Variabel**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=X1P1 X1P2 X1P3 X1P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.710	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	13.53	1.576	.462	.217	.666
X1P2	13.68	1.666	.506	.280	.636
X1P3	13.64	1.650	.469	.220	.658
X1P4	13.56	1.635	.540	.307	.616

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2P1 X2P2 X2P3 X2P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.691	.697	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	13.26	1.917	.495	.280	.618
X2P2	13.32	1.851	.510	.298	.607
X2P3	13.41	1.722	.441	.258	.654
X2P4	13.24	1.786	.469	.301	.631

RELIABILITY

```

/VARIABLES=YP1 YP2 YP3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.634	.636	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	8.83	.726	.490	.242	.470
YP2	8.77	.794	.429	.194	.557
YP3	8.79	.724	.415	.177	.580

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,822	1,216	Non Multikolineritas
Kedisiplinan (X2)	0,822	1,216	Non Multikolineritas

Frequency Tabel

FREQUENCIES VARIABLES=X1P1 X1P2 X1P3 X1P4 totalX1
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

		X1P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.1	6.1	6.1
	S	18	27.3	27.3	33.3
	SS	44	66.7	66.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X1P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	34	51.5	51.5	53.0
	SS	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X1P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	29	43.9	43.9	47.0
	SS	35	53.0	53.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X1P4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	26	39.4	39.4	40.9
	SS	39	59.1	59.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Statistics			
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.61	4.45	4.50	4.58

FREQUENCIES VARIABLES=X2P1 X2P2 X2P3 X2P4 totalX2
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

		X2P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	32	48.5	48.5	50.0
	SS	33	50.0	50.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X2P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	34	51.5	51.5	54.5
	SS	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X2P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	10.6	10.6	10.6
	S	30	45.5	45.5	56.1
	SS	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		X2P4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.1	6.1	6.1
	S	25	37.9	37.9	43.9
	SS	37	56.1	56.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Statistics				
		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	Kedisiplinan (X2)
N	Valid	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.42	4.33	4.50	17.74

FREQUENCIES VARIABLES=YP1 YP2 YP3 totalY
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

		YP1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	40	60.6	60.6	62.1
	SS	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		YP2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	57.6	57.6	57.6
	SS	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		YP3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	35	53.0	53.0	56.1
	SS	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Statistics			
		YP1	YP2	YP3	Produktivitas kerja (Y)
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.36	4.42	4.41	13.20

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.533	1.651			3.352	.001		
Pengawasan(X1)	.312	.087	.425		3.572	.001	.822	1.216
Kedisiplinan (X2)	.113	.083	.162		1.362	.178	.822	1.216

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.542	2	12.271	11.386	.000 ^b
	Residual	67.897	63	1.078		
	Total	92.439	65			

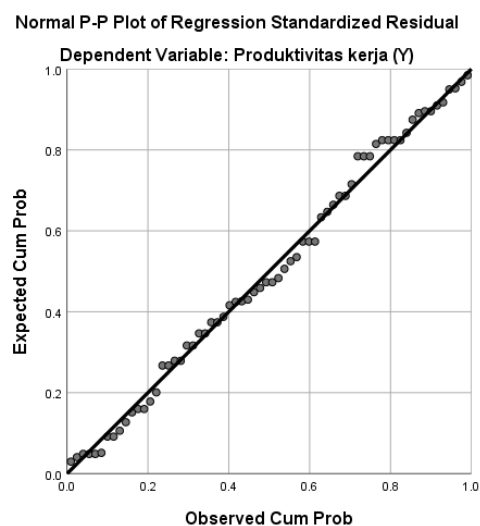
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

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

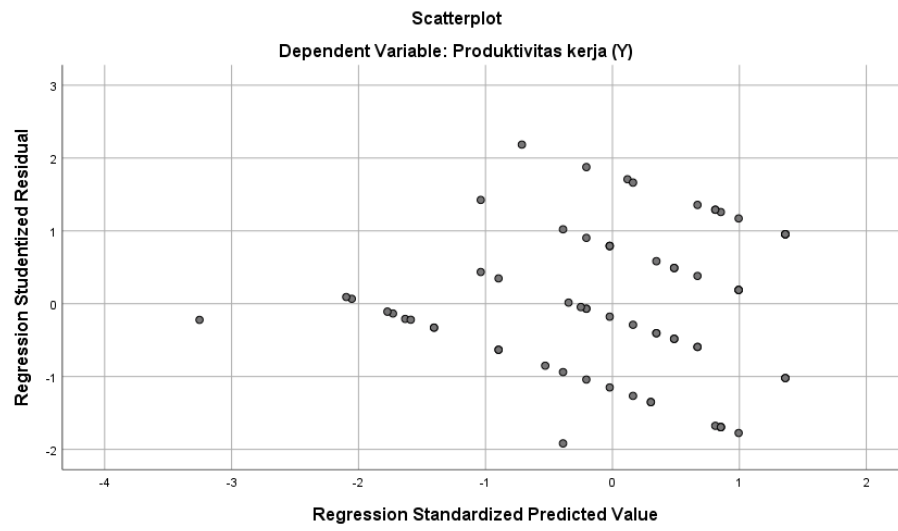
Hasil Analisa Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,515	0,265	0,242

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 4

Nilai Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Nilai Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Nilai F Tabel

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056

