

Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Medan

Lili Nursah Putri[✉], Reza Nurul Ichsan², Nova Riani³

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Produktivitas kerja dipandang sebagai hasil yang dicapai karyawan, yang meningkat seiring dengan keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 81 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = 3,480$; $p = 0,001$) dan kualitas kerja ($t = 3,755$; $p = 0,000$). Pengawasan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = 4,897$; $p = 0,000$) dan kualitas kerja ($t = 8,751$; $p = 0,000$). Kualitas kerja terbukti signifikan memengaruhi produktivitas kerja ($t = 7,713$; $p = 0,000$). Uji simultan menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($F = 15,878$; $p = 0,000$) dan kualitas kerja ($F = 44,272$; $p = 0,000$). Selain itu, pengaruh tidak langsung disiplin dan pengawasan terhadap produktivitas melalui kualitas kerja juga signifikan ($F = 44,458$; $p = 0,000$). Dengan demikian, baik secara langsung maupun tidak langsung, disiplin dan pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Kata Kunci: Disiplin, Pengawasan, Produktivitas Kerja, Kualitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyse the influence of discipline and supervision on work productivity with work quality as an intervening variable among employees of PDAM Tirtanadi Medan. Work productivity is viewed as the outcome achieved by employees, which increases in line with their desire to develop their abilities to achieve organisational goals effectively. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires administered to 81 respondents and analysed using linear regression and Sobel's test. The results indicate that work discipline significantly influences work productivity ($t = 3.480$; $p = 0.001$) and work quality ($t = 3.755$; $p = 0.000$). Supervision also has a significant influence on work productivity ($t = 4.897$; $p = 0.000$) and work quality ($t = 8.751$; $p = 0.000$). Work quality was found to significantly influence work productivity ($t = 7.713$; $p = 0.000$). Simultaneous tests indicate that discipline and supervision together influence work productivity ($F = 15.878$; $p = 0.000$) and work quality ($F = 44.272$; $p = 0.000$). Additionally, the indirect influence of discipline and supervision on productivity through work quality is also significant ($F = 44.458$; $p = 0.000$). Thus, both directly and indirectly, discipline and supervision have been proven to significantly influence employee work productivity at PDAM Tirtanadi Medan.

Keywords: Discipline, Supervision, Work Productivity, Work Quality.

Copyright (c) 2025 Lili Nursah Putri

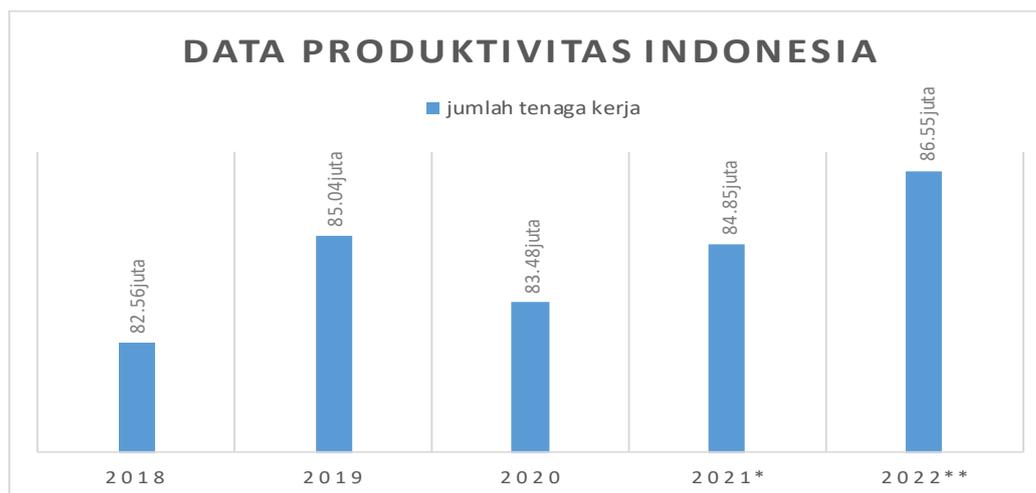
✉ Corresponding author :

Email Address : lubisputri@242gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk berkembang sangat pesat dalam lingkup usaha yang dijalankannya. Perusahaan itu pada

dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas kerja pegawai yang lebih baik pada bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia meningkat dalam lima tahun belakang. Menurut data dari kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2022 bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan rasio antara produk barang/jasa dengan tenaga kerja yang di gunakan, baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Rasio itu mencerminkan besaran kontribusi tenaga kerja dalam ekonomi. Produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Namun masih di perlukan berbagai inovasi agar produktivitas Indonesia dapat berkembang lebih cepat dan masif.



Gambar 1. Data Perkembangan Produktivitas di Indonesia

Sumber: Kemnterian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan hasil kinerja dari karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Huzain (2015) menyatakan bahwa karyawan akan lebih baik dan giat serta lebih disiplin dalam segala hal termasuk karyawan semakin jujur dan loyal terhadap perusahaan yang memimpin terus memberikan motivasi karyawannya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang di raih hari ini. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik di perlukan adanya pengawasan dari setiap manajer perusahaan. Pengawasan ini di lakukan oleh manajer untuk membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang di tetapkan. Peranan manusia sangat penting dalam setiap organisasi maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam setiap kegiatan organisasi. Berapapun rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan sempurna. Agar karyawan selalu bekerja dengan giat dan semangat kerja yang tinggi sehingga menciptakan produktivitas maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan pengawasan yang dalam hal ini sebagai perwujudan fungsi kontrol dalam manajemen.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan Daerah Air Minum kepada masyarakat. Salah satu cara adalah mengubah bentuk badan hukum PDAM Tirtanadi menjadi perusahaan umum Daerah, yang saat ini sedang dalam proses pengesahan di DPRD Sumut. Berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 keseluruhan modal perumda dimiliki oleh daerah, berbeda dengan perseroan

daerah yang sahamnya bisa dibagi kepada investor. Dengan begitu, Tirtanadi di harapkan lebih fokus memberikan pelayanan kepada masyarakat ketimbang mencari laba. Upaya yang dilakukan agar semakin meratanya masyarakat sumut mendapatkan air bersih sehingga mengurangi penggunaan air tanah. Semakin banyaknya masyarakat yang menjadi konsumen PDAM Tirtanadi tentu juga akan memberikan dampak kepada pendapatan Air Daerah. Pemerintah juga berharap tidak adalagi masyarakat yang merasa di rugikan atas pelayanan PDAM Tirtanadi. Tirtanadi diharapkan lebih mengutamakan fungsi sosialnya ketimbang ekonomi.

Seharusnya kegiatan operasional perusahaan ditangani oleh beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai pada bidangnya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan, karena PDAM Tirtanadi Medan merupakan perusahaan yang besar sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal tersebut ditentukan dari pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan. Ketika karyawan dikerjakan dibidang yang diketahui maka pengembangan produktivitas juga akan menghasilkan kinerja yang baik. perlakuan yang adil dalam bekerja dengan melakukan pengembangan karir didasarkan dengan pertimbangan yang objektif.

Penempatan kerja di PDAM Tirtanadi terbagi menjadi demosi, promosi dan mutasi dimana tujuan dari penempatan kerja tersebut adalah menghilangkan kejenuhan pada karyawan dan juga menambah wawasan ditempat yang baru. Menurut salah satu karyawan mutasi jabatan menemukan bahwa kurangnya pengetahuan atau keahlian karyawan di tempat kerja yang baru sehingga sehingga berkurangnya tingkat produktivitas kerja karyawan dibidang tersebut. Dan butuh waktu yang cukup lama untuk karyawan dapat memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Diharapkan kepada Pihak PDAM Tirtanadi Medan mampu melakukan kebijakan dalam penempata kerja karyawan dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya. Dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan yang ditempatkan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba untuk mengungkapkan melalui suatu penelitian ini yang berjudul: " Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja Terhadap produktivitas kerja dengan Kualitas Kerja sebagai variabel intervening Pada PDAM tirtanadi Medan"

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penegakan disiplin yang baik sangat penting agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sastrohadiwiryo (2002) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan yang berlaku—baik tertulis maupun tidak tertulis—serta kesanggupan menjalankan peraturan tersebut dan menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Adapun indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2003) meliputi: tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya, Ganyang (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja meliputi kejelasan tujuan perusahaan, keberadaan peraturan yang jelas, perilaku disiplin atasan, perhatian serta pengarahan kepada karyawan, dan adanya sistem penghargaan dan hukuman.

Pengawasan Kerja

Menurut Mulyadi (2004), pengawasan melibatkan struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang terkoordinasi untuk menjaga aset organisasi, memastikan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, serta menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Handoko (2002) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajemen.

Pengawasan kerja merupakan proses sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Handoko (2002) menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif harus bersifat akurat, tepat waktu, objektif, terfokus pada titik strategis, realistis secara ekonomis dan organisasional, terkoordinasi, fleksibel, serta dapat dijadikan pedoman operasional dan diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Schermerhorn (dalam T. Heri, 2019) mengartikan produktivitas sebagai hasil pengukuran kinerja yang mempertimbangkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Bukit et al. (dalam Fitrianti, 2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah konsekuensi dari pemenuhan persyaratan kerja oleh pegawai, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana pekerjaan.

Sjahmien Moellfi (dalam Ansanai, 2019) mengidentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu: beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan dari lingkungan. Sementara itu, menurut Sutrisno (dalam Riszky, 2020), indikator produktivitas mencakup kemampuan, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Simamora (2004) juga menambahkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Kualitas Kerja

Wungu dan Brotoharsojo (dalam Sutrisno, 2017) mendefinisikan kualitas sebagai ukuran yang berhubungan dengan mutu hasil kerja dan dapat dinyatakan secara kuantitatif. Wilson dan Heley (dalam Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa *quality of work* adalah indikator utama dalam menilai keberhasilan kinerja seseorang.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan mutu, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang melebihi standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018), indikator kualitas kerja mencakup peningkatan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, penurunan stres, serta penurunan angka absensi dan kecelakaan kerja. Flippo (2004) menambahkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja meliputi keterampilan, tanggung jawab, usaha, dan koordinasi.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2006), penelitian asosiatif kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Kualitas Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya secara sistematis dan objektif. Penelitian ini berlandaskan pada pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang sah.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di PDAM Tirtanadi Medan, yang berjumlah 166 orang. Menurut Sugiyono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui, digunakan rumus Slovin seperti yang dijelaskan oleh Umar (2002). Rumus ini digunakan ketika peneliti ingin menentukan ukuran sampel minimal berdasarkan jumlah populasi tertentu dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi.

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (1%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang di ambil adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{445}{1 + (445)(0,1)^2}$$

$$n = 81,30$$

$$= 81,30 \text{ responden}$$

$$= 81 \text{ orang digenapkan}$$

Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 responden yang mewakili populasi yang dipilih secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	(%)
Laki-Laki	32	39,51
Perempuan	49	60,49
Jumlah	81	100,00

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Responden)	(%)
22 - 25	8	9,88
26 - 30	15	18,52
31 - 35	27	33,33
35 - 40	12	14,81
>41	19	23,46
Jumlah	81	100,00

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Responden)	(%)
SMA	8	9,88
D3	16	19,75
S1	48	59,26
S2	9	11,11
Jumlah	81	100,00

Deskripsi Data Variabel Disiplin (X1)**Tabel 3.** Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

Item	Jawaban										Total
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	55	67,90	24	29,63	1	1,23	1	1,23	0	0	100 %
2	46	56,79	29	35,80	6	7,41	0	0,00	0	0	100 %
3	48	59,26	26	32,10	5	6,17	2	2,47	0	0	100 %
4	45	55,56	31	38,27	3	3,70	2	2,47	0	0	100 %
5	59	72,84	18	22,22	3	3,70	1	1,23	0	0	100 %
6	43	53,09	26	32,10	8	9,88	4	4,94	0	0	100 %
7	38	46,91	34	41,98	7	8,64	2	2,47	0	0	100 %
8	50	61,73	25	30,86	5	6,17	1	1,23	0	0	100 %
9	44	54,32	26	32,10	8	9,88	3	3,70	0	0	100 %
10	53	65,43	23	28,40	4	4,94	1	1,23	0	0	100 %

Deskripsi Data Variabel Disiplin (X1)**Tabel 4.** Deskripsi Data Variabel Pengawasan (X2)

Item	Jawaban										Total
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	71	87,65	10	12,35	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
2	59	72,84	19	23,46	3	3,70	0	0,00	0	0	100 %
3	53	65,43	28	34,57	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
4	66	81,48	15	18,52	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
5	60	74,07	21	25,93	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
6	60	74,07	21	25,93	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
7	53	65,43	28	34,57	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
8	53	65,43	28	34,57	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
9	67	82,72	14	17,28	0	0,00	0	0,00	0	0	100 %
10	63	77,78	17	20,99	1	1,23	0	0,00	0	0	100 %

Deskripsi Data Variabel Kualitas Kerja (Y)**Tabel 5.** Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Jawaban										Total
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	58	71,60	20	24,69	3	3,70	0	0,00	0	0	100 %
2	60	74,07	16	19,75	4	4,94	1	1,23	0	0	100 %
3	59	72,84	21	25,93	1	1,23	0	0,00	0	0	100 %
4	54	66,67	21	25,93	5	6,17	1	1,23	0	0	100 %
5	60	74,07	20	24,69	0	0,00	1	1,23	0	0	100 %
6	58	71,60	19	23,46	4	4,94	0	0,00	0	0	100 %
7	60	74,07	17	20,99	3	3,70	1	1,23	0	0	100 %

8	63	77,78	15	18,52	3	3,70	0	0,00	0	0	100 %
9	50	61,73	28	34,57	3	3,70	0	0,00	0	0	100 %
10	50	61,73	21	25,93	6	7,41	4	4,94	0	0	100 %

Deskripsi data Variabel Produktivitas Kerja (Z)

Tabel 6. Deskripsi data Variabel Kualitas Kerja (Z)

Item	Jawaban										Total
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	51	62,96	25	30,86	5	6,17	0	0,00	0	0	100 %
2	45	55,56	18	22,22	11	13,58	6	7,41	1	1,23	100 %
3	60	74,07	16	19,75	4	4,94	1	1,23	0	0	100 %
4	56	69,14	23	28,40	2	2,47	0	0,00	0	0	100 %
5	68	83,95	11	13,58	1	1,23	1	1,23	0	0	100 %
6	65	80,25	13	16,05	3	3,70	0	0,00	0	0	100 %
7	61	75,31	16	19,75	3	3,70	1	1,23	0	0	100 %
8	59	72,84	19	23,46	2	2,47	1	1,23	0	0	100 %
9	55	67,90	22	27,16	3	3,70	1	1,23	0	0	100 %
10	54	66,67	23	28,40	3	3,70	1	1,23	0	0	100 %

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0,430	0,2185	Valid
	X1.2	0,446	0,2185	Valid
	X1.3	0,477	0,2185	Valid
	X1.4	0,429	0,2185	Valid
	X1.5	0,569	0,2185	Valid
	X1.6	0,510	0,2185	Valid
	X1.7	0,519	0,2185	Valid
	X1.8	0,438	0,2185	Valid
	X1.9	0,683	0,2185	Valid
	X1.10	0,522	0,2185	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,421	0,2185	Valid
	X2.2	0,664	0,2185	Valid
	X2.3	0,617	0,2185	Valid
	X2.4	0,472	0,2185	Valid
	X2.5	0,547	0,2185	Valid
	X2.6	0,547	0,2185	Valid
	X2.7	0,627	0,2185	Valid
	X2.8	0,689	0,2185	Valid
	X2.9	0,505	0,2185	Valid
	X2.10	0,543	0,2185	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,561	0,2185	Valid
	Y.2	0,507	0,2185	Valid
	Y.3	0,631	0,2185	Valid
	Y.4	0,674	0,2185	Valid
	Y.5	0,613	0,2185	Valid
	Y.6	0,531	0,2185	Valid
	Y.7	0,536	0,2185	Valid
	Y.8	0,509	0,2185	Valid

	Y.9	0,605	0,2185	Valid
	Y.10	0,659	0,2185	Valid
	Z.1	0,616	0,2185	Valid
	Z.2	0,754	0,2185	Valid
	Z.3	0,461	0,2185	Valid
	Z.4	0,645	0,2185	Valid
	Z.5	0,530	0,2185	Valid
Kualitas Kerja (Z)	Z.6	0,559	0,2185	Valid
	Z.7	0,545	0,2185	Valid
	Z.8	0,522	0,2185	Valid
	Z.9	0,607	0,2185	Valid
	Z.10	0,612	0,2185	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin (X1)	0,672	10
Pengawasan (X2)	0,767	10
Produktivitas Kerja (Y)	0,780	10
Kualitas Kerja (Z)	0,783	10

Dari tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin (X1), pengawasan (X2), produktivitas kerja (Y) dan kualitas kerja (Z), dengan jumlah 10 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* pada variabel disiplin (X1) sebesar 0,672, variabel produktivitas kerja (X2) sebesar 0,767, variabel efektivitas produktivitas kerja (Y) sebesar 0,780, dan variabel kualitas kerja (Z) sebesar 0,783. Oleh karena nilai *cronbach's alpha* melebihi nilai *cronbach's alpha* standar yaitu 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan angket dinyatakan sudah reliabilitas sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas 1-KS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94477096
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.060
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil pengujian normalitas dengan metode *One Simple Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal hal ini karena nilai

residual memiliki tingkat Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin	0,852	1,174	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengawasan	0,754	1,326	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kualitas Kerja	0,711	1,407	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Produktivitas Kerja	0,788	1,269	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, *coefficients* pada bagian *collinearity statistic*, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin (X1) sebesar 0,852, Pengawasan (X2) sebesar 0,754 dan Kualitas Kerja (Y) sebesar 0,711 adalah lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Disiplin (X1) sebesar 1,174 lebih kecil dari 10.00, Pengawasan (X2) sebesar 1,326 lebih kecil dari 10.00 dan Kualitas Kerja (Y) adalah 1,407 lebih kecil dari 10.00. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedasitas

Tabel 12. Uji Heterokedasitas

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Disiplin	0,324	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengawasan	0,534	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Untuk itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedasistas Persamaan II

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Disiplin	0,824	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengawasan	0,342	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Produktivitas Kerja	0,628	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Signifikansi tiap variabel disiplin, pengawasan, dan produktivitas kerja lebih besar dari 0,05. Untuk itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T (Parsial)

$$T_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$T_{tabel} = 0,05/2; 81-2-1$$

$$T_{tabel} = 1,990$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 1,990. Nilai tersebut dapat dilihat melalui tabel t yang ada pada lampiran 6 dalam penelitian ini. Adapun ketentuan dalam melakukan uji t parsial yakni, apabila t hitung > t tabel atau nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Sebaliknya, apabila t hitung < t tabel atau nilai sign. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji T Hipotesis 1

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.271	4.668		6.484	.000
	Disiplin	.361	.104	.365	3.480	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 12 diatas, dapat diketahui jika variabel disiplin (X1) memiliki nilai t hitung (3,480) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa disiplin (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji T Hipotesis 2

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized		Standardized	t	
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.866	6.463		2.300	.024
	Pengawasan	.666	.136	.483	4.897	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 13 diatas, dapat diketahui jika variabel pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung (4.897) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 12. Hasil Uji T Hipotesis 3

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.819	4.935		5.637	.000
	Disiplin	.412	.110	.389	3.755	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Dari tabel 14 diatas, dapat diketahui jika variabel disiplin (X1) memiliki nilai t hitung (3.755) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa disiplin (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja (Z).

Tabel 15. Uji T Hipotesis 4

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized		Standardized	t	
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.810	5.619		-.500	.618
	Pengawasan	1.036	.118	.702	8.751	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Dari tabel 15 diatas, dapat diketahui jika variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung (8.751) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja (Z).

Tabel 13. Hasil Uji T Hipotesis 5
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.076	3.693		4.895	.000
	Kualitas Kerja	.613	.080	.655	7.713	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 16 diatas, dapat diketahui jika variabel kualitas kerja (Z) memiliki nilai t hitung (7.713) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa kualitas kerja (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 maka nilai Ftabel (kn-k) maka diperoleh:

$$F \text{ Tabel} = 2; 81-2$$

$$F \text{ Tabel} = 2; 79$$

$$F \text{ Tabel} = 3,11$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai F tabel adalah sebesar 3,11. Adapun ketentuan pengujian F simultan yakni, apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi 0,05 < maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Sedangkan, apabila F Hitung < F tabel atau nilai Signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 14. Hasil Uji F Hipotesis 6
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.439	2	141.219	15.878	.000 ^b
	Residual	693.734	78	8.894		
	Total	976.173	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Dari tabel 17 diatas, dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 15,878 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dsari F Tabel sebesar 3,11 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja, dengan kata lain disiplin dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjadi Kantor PDAM Tirtandadi Medan.

Tabel 15. Hasil Uji F Hipotesis 7
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.739	2	296.369	44.272	.000 ^b
	Residual	522.150	78	6.694		
	Total	1114.889	80			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Dari tabel 18 diatas, dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 44.272 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dsari F Tabel sebesar 3,11 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin (X1)

dan pengawasan (X2) secara simultan terhadap variabel kualitas kerja Y), dengan kata lain disiplin dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di Kantor PDAM Tirtandadi Medan.

Tabel 16. Hasil Uji F Hipotesis 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.822	3	235.607	44.458	.000 ^b
	Residual	408.067	77	5.300		
	Total	1114.889	80			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Disiplin, Pengawasan

Dari tabel 19 di atas, dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 44.458 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari F Tabel sebesar 3,11 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan terhadap variabel kualitas kerja (Y) melalui produktivitas kerja (Z), dengan kata lain disiplin dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja di Kantor PDAM Tirtandadi Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara, 1) pengaruh variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kualitas kerja (Z), dan 2) pengaruh variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kualitas kerja (Z). Berikut dibawah ini tabel hasil pengujian koefisien determinasi persamaan 1 dan 2.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.620	2.30208

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, disiplin, Pengawasan

Berdasarkan Tabel 20 nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) pada variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,634. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh sebesar 63,4 %.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.520	2.58732

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Berdasarkan Tabel 21 nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) pada variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) adalah sebesar 0,532. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh sebesar 53,2 %.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Jalur Coefficients Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.454	6.769	Beta	1.249	.215

Disiplin	.245	.098	.248	2.490	.015
Pengawasan	.570	.137	.412	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Dilihat pada tabel di atas, dimana nilai beta variabel disiplin sebesar 0,248 dan variabel pengawasan yang memiliki nilai beta sebesar 0,412.

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Jalur Model Summary Persamaan I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.271	2.98229

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Nilai e1 pada persamaan 1 dapat dihitung dengan rumus berikut:

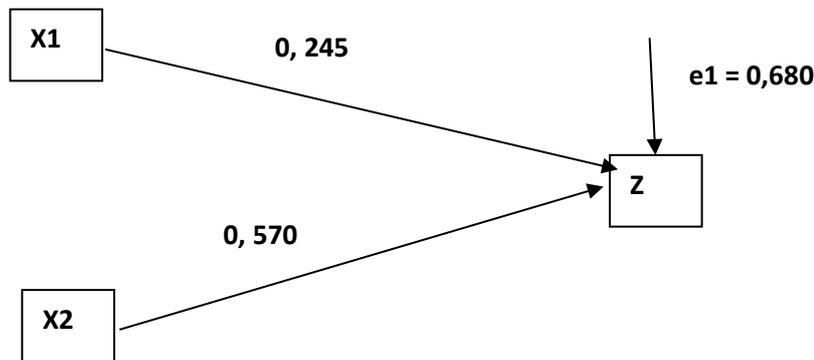
$$e1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0,538} = 0,680$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai e1 = 0,680. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi 1 sehingga menjadi:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,245 + 0,570 + 0,680$$

Maka diperoleh gambaran diagram analisis jalur persamaan I sebagai berikut



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur Persamaan

Tabel 21. Hasil Uji Analisis Jalur Coefficients Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.052	6.104		2.138	.036
	Disiplin	.127	.091	.129	1.395	.167
	Pengawasan	.058	.165	.042	.354	.725
	Produktivitas Kerja	.539	.116	.576	4.640	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Dilihat pada tabel di atas, dimana nilai beta variabel disiplin sebesar 0,129, variabel pengawasan yang memiliki nilai beta sebesar 0,042, dan nilai beta variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,576.

Tabel 22. Hasil Uji Analisis Jalur Model Summary Persamaan II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.423	2.65350

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Disiplin, Pengawasan

Nilai e1 pada persamaan 2 dapat dihitung dengan rumus berikut:

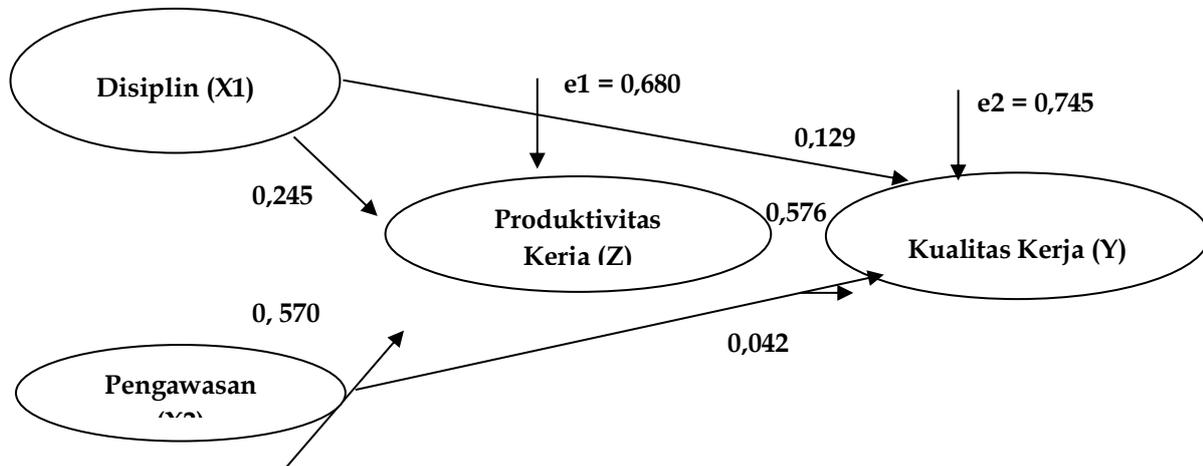
$$e2 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1-0,445} = 0,745$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $e2 = 0,605$. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi 2 sehingga menjadi:

$$Z = \beta_1 X1 + \beta_1 X2 + \beta_3 Z + e2$$

$$Z = 0,129 + 0,042 + 0,576 + 0,745$$

Ukuk itu, diperoleh gambaran diagram analisis jalur persamaan 2 sebagai berikut



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur Persamaan II

Untuk memperjelas hasil analisis jalur di dalam penelitian ini maka dibuatlah tabel koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 23. Koefisien Jalur

Variabel Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Disiplin (X1) → Kualitas Kerja (Y)	0,129	-	0,129
Pengawasan (X2) → Kualitas Kerja (Y)	0,042	-	0,042
Disiplin (X1) → Produktivitas Kerja (Z)	0,245	-	0,245
Pengawasan (X2) → Produktivitas Kerja (Z)	0,570	-	0,570
Disiplin (X1) → Kualitas Kerja (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z)	-	$0,129 \times 0,576 = 0,074$	$0,129 + 0,074 = 0,203$
Pengawasan (X2) → Kualitas Kerja (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z)	-	$0,042 \times 0,576 = 0,024$	$0,042 + 0,024 = 0,066$

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar $(3,480) > t \text{ tabel } (1,990)$ dan nilai signifikansi $(0,001) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel disiplin (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), maka H1 Diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar $(4,897) > t \text{ tabel } (1,990)$ dan nilai signifikansi

Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja.....

(0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Pengawasan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), maka H2 Diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kualitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar (3.755) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel disiplin (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja (Z), maka H3 Diterima.

Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kualitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar (8.751) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel pengawasan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja (Z), maka H4 Diterima.

Pengaruh Kualitas Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar (7.713) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel kualitas kerja (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), maka H5 Diterima.

Pengaruh Disiplin (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel sebesar (15,878) > F tabel (3,11) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H6 Diterima.

Pengaruh Disiplin (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Kualitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel sebesar (44.272) > F tabel (3,11) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja (Z), maka H7 Diterima.

Pengaruh Disiplin (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Kualitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel sebesar (44.458) > F tabel (3,11) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel disiplin (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kualitas kerja (Z), maka H8 Diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Medan*", diperoleh beberapa simpulan penting. Pertama, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Medan. Kedua, pengawasan juga secara langsung

memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga, disiplin tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Demikian pula, pengawasan yang efektif terbukti secara signifikan memengaruhi kualitas kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, baik disiplin maupun pengawasan secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, disiplin dan pengawasan juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. Akhirnya, temuan paling penting dari penelitian ini adalah bahwa disiplin dan pengawasan tidak hanya memengaruhi produktivitas secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kualitas kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja memainkan peran mediasi yang penting dalam hubungan antara disiplin dan pengawasan terhadap produktivitas kerja di lingkungan PDAM Tirtanadi Medan.

Referensi :

- As' ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- As'ad, A., Junaidin, J., Syarifuddin, S., Herison, R., & Syukur, A. (2024). The Impact of Cross-Cultural Management on Global Collaboration and Performance. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(2), 30-42.
- Awastha, Sukatjo, W. (1994). Pengantar Bisnis. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Leberly Leberly. Yogyakarta.
- Basalamah, S. A. (2022). The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. *Tadib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- Christian, F. A., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 1-15.
- Da Silva, M. A. P., Kellen, P. B., & Ximenes, M. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Anggota PNTL Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian (Pusdiklat) Timor Leste. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 19(1), 209-228.
- Flippo B. Edwin (1994), Manajemen Personalial, Jilid 2, Edisi ke enam, Terjemahan oleh Moh. Masud, Jakarta. Prenhalindo.
- Gauzali Saydam (2002), Manajemen SDM. Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Hadari Nawawi dan Martini (1994), Manusia Berkualitas. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2002) Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan kelima, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani (2002). Manajemen, Edisi Kedua Yogyakarta BPFE. Hutahumh, Edisi Keempat, Jakarta Erlangga
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48-53.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

- Pedomana Penelitian dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian UMN, Medan, 1998.
- Siagian, Sondang P. (2000). *Manaj. SDM*. Cetakan ke Sembilan Jakarta. Bumi Aksara.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Power Seal Technology Singapore Region Sumatera. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 1(1).
- Sugiyono (1999), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (1995), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Jakarta. Bina Aksara.
- Syafauddin Alwi (2004), *Manaj. SDM* Yogyakarta: BPTE Tim Penyusun, (2000). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Webster's New World Dictionary*, dikutip oleh Supianto (1997). *Metode Hasil Penelitian*.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinungan, Muhdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinungan, Muhdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- Wilson D. James dan Camp Bell. B. John (2000). *Controlmership : Tugas Akuntansi Manajemen*, Alih Bahasa : Gunawan. Zainum, Benchani (2001). *Manajemen SDM*. Yohyakarta BPFE.