

Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh

Aan Alfahrezi¹, Suryani Murad², Syamsidar³

^{1,2,3}Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia

Email: aanalfahrezi171@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Metode penelitian yang digunakan 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 parsial, 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, Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

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, Work Productivity, Aceh Library And Archives Office.

1. PENDAHULUAN

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 profesional 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 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 kedisiplin 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.

2. METODOLOGI 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. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

a. 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.

b. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Dalam melakukan operasionalnya 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:

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

c. 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 1.

Tabel 1. Karakteristi 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 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 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 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 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. 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. 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%).

d. 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.

e. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Deskripsi variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 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 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.

f. Deskripsi Variabel Pengawasan

Deskripsi variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 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 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.

g. Deskripsi Variabel Kedisiplinan

Deskripsi variabel kedisiplinan adalah sebagai berikut:

Tabel 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

3.2 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 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 8. di atas dapat dinyatakan bahwasanya seluruh pernyataan yang digunakan penulis dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 26, Diketahui berdasarkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu sebesar 0,242.

Tabel 9. Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Cronb. 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

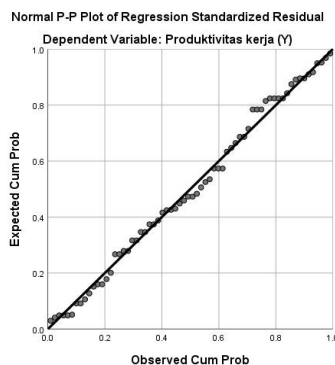
Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 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.

3.3 Pengujian Asumsi Klasik

a. 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 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.

b. 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 multikolineritas tidak terjadi dalam model regresi. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolineritas

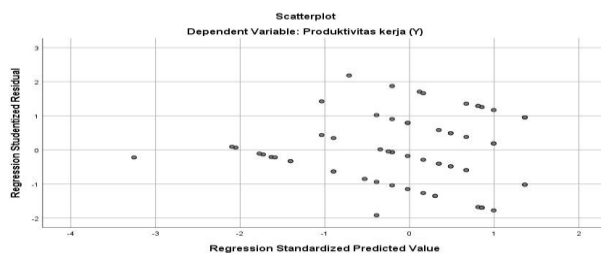
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0,822	1,216	Non Multikolineritas
2	Kedisiplinan (X2)	0,822	1,216	Non Multikolineritas

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Hasil pengujian pada multikolineritas pada tabel 10. menunjukkan 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 multikolineritas dalam model regresi telah terpenuhi, dan hasil analisis dapat dianggap valid dan akurat untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

c. 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 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan gambar 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.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

a. 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 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 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.

b. 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 12. berikut:

Tabel 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.

3.5 Pembuktian Hipotesis

a. 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 thitung > ttabel, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai thitung < ttabel, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial terdapat pada tabel 13.

Tabel 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

b. Pembuktian Secara Simultan

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

Tabel 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) > F tabel (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.

c. 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 Rudiannyah, 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.

4. 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.

REFERENCES

- 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 Honorir 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>
- 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>
- Trianti, K., Zunaida, D., & Wijayanti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JIAGABI*, 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.