

**PENGARUH PENGAWASAN, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT SABDA JAYA PRIMA SEMARANG**

ASOKA MAYASARI

*Program Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dian Nuswantoro*

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211201202427@mhs.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of supervision, job ability on discipline and employee productivity at PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

This study used multiple regression analysis and path analysis with SPSS 20 program. The population in this study were all employees at PT. Sabda Jaya Prima Semarang with a total of 54 people. The sample size used was 54 people then called the study population.

The result showed that supervision has a positive and significant influence on discipline, job ability has positive and significant influence productivity, job ability has positive and significant influence on employee productivity, discipline has positive influence on employee productivity, there is not have significant influence supervision on employee productivity through discipline than direct influence, there is the influence of job ability on employee productivity at through discipline.

Keywords: Supervision, Job ability, Discipline, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan, kemampuan kerja terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan path analysis dengan program SPSS 20. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang dengan jumlah 54 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 54 orang maka disebut penelitian populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positive dan signifikan terhadap disiplin, Kemampuan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap disiplin, Pengawasan berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kemampuan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Disiplin berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin dibanding pengaruh secara langsung, terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin.

Kata Kunci: Pengawasan, Kemampuan Kerja, Disiplin, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam waktu ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas SDM. Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat dipergunakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang andal diperlukan pendidikan yang memiliki kualitas, ketersediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan. Sumber daya manusia adalah unsur utama organisasi agar perencanaan dan pelaku aktif di dalam setiap aktivitas

perusahaan. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, pengawasan, kemampuan kerja, disiplin dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Terdapat pengawasan, kemampuan kerja, disiplin dapat berpengaruh besar dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Menurut Lubis (1985, p.165) pengawasan pada pelaksanaan yang dilakukan secara terus menerus yaitu :

Pengamatan kinerja: suatu kegiatan yang dilakukan atasan kepada bawahannya agar kinerjanya sesuai atau tidak dengan apa yang direncanakan sebelumnya.

Evaluasi kinerja : proses pengukuran pelaksanaan kerja seseorang/sekelompok orang atau unit kerja perusahaan.

Kemampuan Kerja

Menurut Daft (2010, p.10-11), yaitu dimana keadaan yang terdapat pada diri seorang pekerja berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaan :

Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) yaitu suatu kemampuan untuk penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem computer, penguasaan terhadap peralatan, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan bersifat manusiawi/sosial (*Human Skill*) yaitu kemampuan untuk bekerja dalam kelompok untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, bekerja efektif sebagai anggota tim, kemampuan memotivasi, mengkoordinasi, dan menyelesaikan konflik.

Kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*) yaitu suatu kemampuan untuk memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan serta kemampuan perencanaan, mencakup pemikiran.

Disiplin

Menurut teori dari Tjing Bing tie (dalam Fre N Kerlmyer and Elazar J Pedhazur 1987, p.160) dijelaskan bahwa sifat dari disiplin, karyawan dapat dikatakan baik jika memenuhi syarat, sebagai berikut :

Karyawan berangkat ke pabrik dengan tertib, tepat waktu.

Pakaian rapi, faktor yang berpengaruh kedisiplinan karyawan. Karena dengan berpakaian rapi kondisi kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja jadi tinggi, sehingga menjadikan produktivitas kerja karyawan juga tinggi.

Menggunakan peralatan pabrik dengan hati-hati dapat memperlihatkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin. Jika tidak hati-hati dalam menggerakkan peralatan pabrik dapat memperlihatkan bahwa disiplin dalam pekerjaannya belum maksimal. Ikuti cara kerja atau prosedur yang ditentukan oleh perusahaan/organisasi yaitu dengan mengikuti prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan/organisasi.

Memiliki tanggung jawab tinggi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005, p.160) ialah hubungan antara masukan dengan keluaran, di mana outputnya(masukan) harus memiliki teknik pengerjaannya yang lebih baik dan sumber daya yang digunakan berkaitan erat dengan efektif dan efisien. Ketepatan waktu ialah 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 dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang telah disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari

keluaran yang dicapai. Hal tersebut kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan. Sehingga diperlukan pengawasan, kemampuan kerja, disiplin yang tinggi agar pekerjaan sesuai dan tepat sasaran.

Menurut Hasibuan (2003, p.16) produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu sebagai berikut :

Efektivitas : suatu hal yang telah mengarah untuk mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dengan cara meningkatkan kerja yang maksimal.

Efisiensi ; suatu hal yang memiliki kaitannya dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya.

Menurut Simamora (2004, p.612) produktivitas kerja yaitu mengatakan bahwa ada beberapa indikator yaitu diantaranya :

Kuantitas kerja yaitu suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada dan sudah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

Kualitas kerja yaitu hal yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Hipotesa

Hipotesa ialah pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dikatakan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin

H₂: Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H₃: Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin

H₄: Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H₅: Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₆: Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin

H₇: Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin

METODE PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	>>	R tabel	Keterangan
Pengawasan				
Pengamatan yang dilakukan atasan pada karyawan sudah baik	0,526	>	0,268	Valid
Evaluasi yang dilakukan pengawas dapat meningkatkan kinerja saya	0,612	>	0,268	Valid
Atasan melakukan teguran dan koreksi apabila ada kesalahan saya lakukan	0,670	>	0,268	Valid
Kemampuan Kerja				
Saya mampu bekerja secara kelompok	0,468	>	0,268	Valid
Kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang tugas	0,570	>	0,268	Valid

Saya mampu bekerja menggunakan peralatan yang sediakan oleh perusahaan	0,498	>	0,268	Valid
Disiplin				
Saya datang tepat waktu	0,570	>	0,268	Valid
Saya selalu menaati aturan yang ada di perusahaan	0,700	>	0,268	valid
Saya selalu tanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan	0,784	>	0,268	valid
Produktivitas Kerja				
Pekerjaan yang saya lakukan selesai tepat waktu	0,678	>	0,268	valid
Kuantitas kerja saya sesuai dengan standart perusahaan	0,590	>	0,268	valid
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0,768	>	0,268	valid
Kualitas kerja saya sesuai dengan standart perusahaan	0,601	>	0,268	valid

Sumber : data primer yang diolah 2017

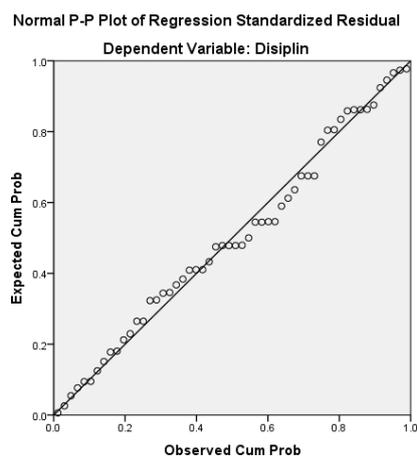
Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas

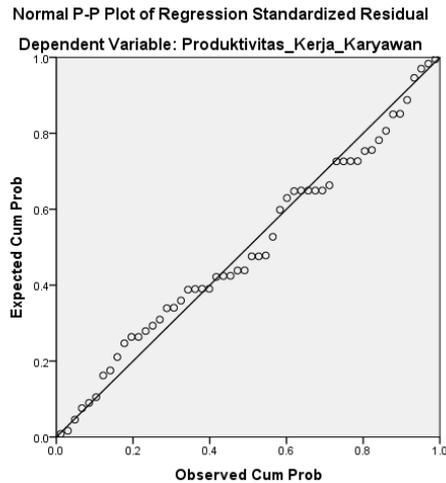
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0,759	Reliabel
2	Kemampuan kerja	0,695	Reliabel
3	Disiplin	0,822	Reliabel
4	Produktivitas kerja karyawan	0,828	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas.



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017



Sumber : data primer yang diolah 2017

Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.51991745
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah 2017

Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.29012851
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.574
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.824	1.213
Kemampuan_Kerja	.824	1.213

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.744	1.344
Kemampuan_Kerja	.567	1.763
Disiplin	.525	1.904

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Uji Heterokodastisitas

Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.128	.339		3.331	.002
Pengawasan	-.081	.069	-.174	-1.177	.245
Kemampuan_Kerja	-.095	.080	-.176	-1.192	.239

a. Dependent Variable: Absres1

Sumber : data primer yang diolah, 2017

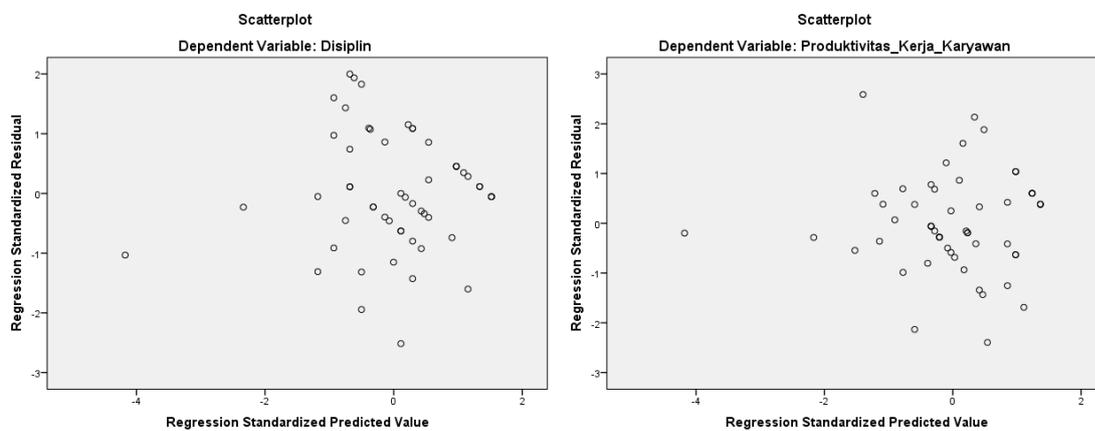
Hasil Uji Heterkodesitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.101	.202		.499	.620
	Pengawasan	-.019	.043	-.073	-.449	.655
	Kemampuan_Kerja	-.010	.057	-.034	-.183	.855
	Disiplin	.056	.050	.216	1.126	.265

a. Dependent Variable: Absres2

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Hasil Uji Heterokodastisitas



Sumber : data primer yang diolah 2017

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu pengawasan (X1), kemampuan kerja (X2) terhadap disiplin (Y1) variabel intervening terhadap produktivitas kerja karyawan (Y2).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \quad (1)$$

Persamaan 2:

$$Y_2 = a + b_3Y_1 + b_4X_1 + b_5X_2 + e_2 \quad (2)$$

Keterangan :

- Y1 = Disiplin
- Y2 = Produktivitas Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Pengawasan
- X2 = Kemampuan Kerja
- bxy = Koefisien regresi
- e = Error/Variabel pengganggu

Uji Model
Uji t

Analisis regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.487	.563		.863	.392		
Pengawasan	.269	.115	.262	2.340	.023	.824	1.213
Kemampuan_Kerja	.639	.133	.537	4.806	.000	.824	1.213

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : data primer yang diolah 2017

Analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.548	.320		1.714	.093		
Pengawasan	.197	.068	.234	2.882	.006	.744	1.344
Kemampuan_Kerja	.195	.090	.201	2.161	.036	.567	1.763
Disiplin	.476	.079	.581	6.026	.000	.525	1.904

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2017

Uji f

Uji Hipotesis (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.951	2	6.476	23.052	.000 ^b
	Residual	14.327	51	.281		
	Total	27.278	53			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Pengawasan

Sumber : data primer yang diolah 2017

(Uji f)

Uji Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.781	3	4.594	51.483	.000 ^b
	Residual	4.461	50	.089		
	Total	18.242	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan, Kemampuan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah 2017

Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.475	.454	.53001	2.125

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : data primer yang diolah 2017

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.755	.741	.29871	1.834

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan, Kemampuan_Kerja

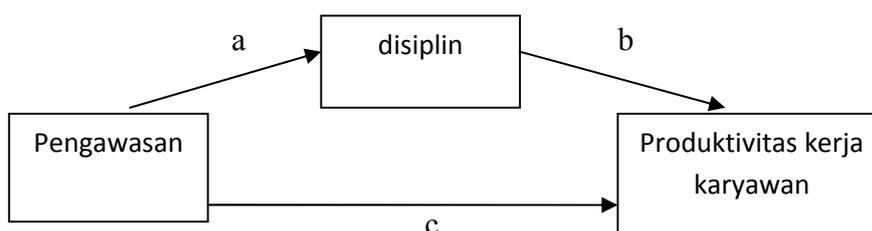
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2017

Uji Mediasi

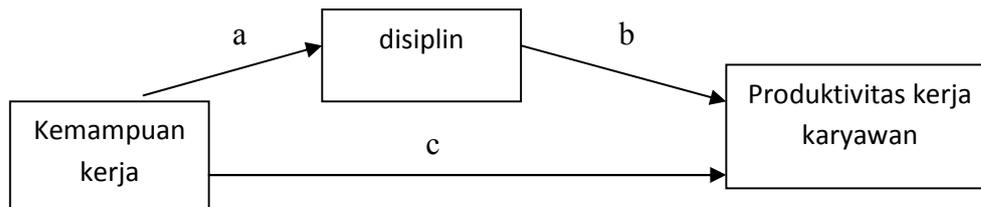
Uji (Mediasi) Intervening

Uji (Mediasi) Intervening Disiplin Pada Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Disiplin mediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, jika $|a \times b| > c$, dimana koefisien langsung $|c| = 0,234$ dan koefisien tidak langsung $|a \times b| = |0,262 \times 0,581| = 0,152$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,152) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,234) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak mampu memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji (Mediasi) Intervening Disiplin Pada Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Disiplin mediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, jika $|a \times b| > c$, dimana koefisien langsung $|c| = 0,201$ dan koefisien tidak langsung $|a \times b| = |0,537 \times 0,587| = 0,312$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,312) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,201) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh hubungan yang secara langsung antar variabel pengaruh dengan variabel terikat, digunakan kriteria sebagai berikut (Murniati, Purnamasari, dkk, 2013) :

Untuk mengetahui pengaruh secara langsung, digunakan formula sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Disiplin (Y1) = 0,262

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Disiplin (Y1) = 0,537

Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) = 0,234

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) = 0,201

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh hubungan tidak langsung antara variabel pengaruh terhadap variabel terikat melalui variabel penghubung, digunakan rumus sebagai berikut (Murniati, Purnamasari, dkk, 2013):

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) melalui Disiplin (Y1) = $(a \times b) = 0,262 \times 0,581 = 0,152$

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y2) melalui Disiplin (Y1) = $(a \times b) = 0,537 \times 0,581 = 0,312$

Pembahasan

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Dengan didapat dari hasil koefisien regresi dengan sig. $0,023 > 0,05$, Lubis (1985, p 154-165) menjelaskan suatu kegiatan yang dilakukan seorang manajer mengusahakan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikendaki.

Hasil penelitian ini kemampuan kerja di PT. Sabda Jaya Prima sangat berpengaruh terhadap disiplin, karena kemampuan kerja semakin tinggi maka disiplin semakin tinggi di PT. Sabda Jaya Prima Semarang hal ini dapat dilihat fungsi pengawasan, supervisor mengawasi kinerja karyawan apabila ada kesalahan, dan apabila terjadi kesalahan, maka dilakukan evaluasi agar dapat meminimalkan dan pengantisipasi kesalahan produksi. Supervisor juga melakukan evaluasi secara sistematis untuk mengukur masing-masing karyawan sehingga sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Selain itu pengamatan dilakukan atasan kepada seluruh karyawan PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Dari pengamatan kinerja karyawan sudah memiliki standar disiplin yang tinggi. Hal ini dilihat dari tepat waktu, tanggung jawab dan patuh karyawan.

Hasil penelitian sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eva Dila Fitrianingrum (2015) Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Pengaruh Kemampuan kerja terhadap disiplin di PT. Sabda Jaya Prima Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Dengan didapat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,262 dengan sig. 0,000 > 0,05. Blanchard dan Harsey (2001, p 5-6) dimana keadaan yang ada pada diri seorang pekerja harus memiliki kemampuan teknis (penguasaan terhadap peralatan kerja, memahami peraturan tugas/kerja). Kemampuan manusiawi/sosial (mampu bekerja tim dan individu), kemampuan konseptual (memahami tujuan perusahaan, memahami tugas dari perusahaan).

Berdasarkan hasil penelitian ini kemampuan kerja di PT. Sabda Jaya Prima sangat berpengaruh terhadap disiplin, karena kemampuan kerja semakin tinggi maka disiplin semakin tinggi di PT. Sabda Jaya Prima Semarang hal ini terlihat dari kemampuan teknis karyawan dalam memahami metode dan penggunaan alat kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik. Secara konseptual karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perencanaan. Dalam Kemampuan sosial/manusiawi masing-masing karyawan mampu bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Penelitian mendukung penelitian sebelumnya mengenai Eva Roslinda (2016) Pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan didapat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,234 dengan sig. 0,006 > 0,05, Berdasarkan hasil penelitian ini pengawasan di PT. Sabda Jaya Prima sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena pengawasan semakin tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan supervisor kepada bawahannya, mampu meningkatkan kuantitas produksi dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari pengawasan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang mampu meningkatkan efisien dan efektifitas pekerjaan. Dan bila terjadi kesalahan, supervisor dapat segera melakukan perbaikan dan antisipasi.

Penelitian mendukung penelitian sebelumnya mengenai Rio Merpaung (2013) Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau.

Pengaruh Kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Dengan didapat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,201 dengan sig. 0,036 > 0,05. Penelitian ini kemampuan kerja di PT. Sabda Jaya Prima sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena kemampuan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari kemampuan teknis penggunaan alat oleh karyawan PT. Sabda Jaya Prima Semarang mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan kerja tim yang dimiliki karyawan PT. Sabda Jaya Prima Semarang mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Penelitian sebelumnya mengenai Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat (2008) Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Saflindo Permata.

Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan didapat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,581 dengan sig. 0,000 > 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini disiplin sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab dan kepatuhan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. PT. Sabda Jaya Prima Semarang mampu meningkatkan kualitas, kuantitas pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai Rismawati Sitepu (2015) Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada CV. Immanuel Furniture Surabaya.

Pengaruh pengawasan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y2) melalui disiplin (Y1)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, Sedangkan pengawasantidak berpengaruh tidak langsung terhadap variabel disiplin (intervening) lalu ke produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil diatas menunjukkan besarnya nilai pengaruh tidak langsung antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin lebih kecil dibanding pengaruh langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian maka hipotesis 6 ditolak, artinya tidak terjadi pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin. Penelitian ini menolak penelitian sebelumnya yaitu Regina Amanda (2016)

Pengaruh Kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y2) melalui Disiplin (Y1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat berpengaruh secara tidak langsung yaitu disiplin (intervening) lalu ke produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil diatas menunjukkan besarnya nilai pengaruh langsung antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin lebih besar dibanding pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 7 diterima, artinya terjadi pengaruh signifikan

antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin. Penelitian ini menolak penelitian sebelumnya yaitu Eva Roslinda (2016).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap disiplin di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang.
6. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang melalui disiplin sebagai variabel intervening.
7. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang melalui disiplin sebagai variabel intervening.

Saran

Memperhatikan adanya beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan beberapa saran berikut ini:

Pengawasan yang dilakukan supervisor kepada karyawan sebaiknya dilakukan secara menyeluruh agar lebih disiplin. Pengawas melakukan pengamatan dan evaluasi kinerja agar kualitas karyawannya meningkat dan kuantitas produksinya meningkat. Selain itu dengan cara melakukan pengecekan IT diperusahaan agar pekerjaan dapat bekerja sesuai rencana.

Pihak perusahaan sebaiknya memberikan waktu luang dalam melatih untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan berupa instruksi dilapangan supaya produktivitasnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas. Dengan memberikan pelatihan bagi karyawan yang kurang paham dalam penggunaan peralatan kerja. Dalam hal ini dapat meningkatkan pengetahuan karyawan agar paham dan bisa menggunakan peralatan yang ada diperusahaan.

Pengawasan juga dapat dilakukan dengan adanya cctv agar terlihat kinerja karyawannya dan karyawan yang mampu disiplin dan tidak disiplin. Karyawan yang belum mampu dalam disiplin diperusahaan, sebaiknya pihak perusahaan memberikan karyawan kesepakatan dan peringatan supaya mau menaati aturan yang sudah ada diperusahaan. Hal ini karyawan dapat tepat waktu, bertanggung jawab dan patuh. Sehingga dalam mematuhi aturan pekerjaan dapat selesai tepat waktu, kualitas lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Devita, 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana cabang Semarang). Tesis Program Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Eva. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Negara*, p.11644-1655
- Eva. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, p.1-6
- Ferisca. 2015. Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, p.420-436
- Fuad. 2004 . *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2002. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Herdyn. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Effatama Borneo Abadi Di Kota Samarinda, *eJournal Pemerintahan Integratif*, p 1633-1643
- Jay,H . 2015. *Manajemen Operasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Keith Davis, John w. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Erlangga. Jakarta
- Muniarti, Purnamasari, dkk, 2013. *Pengujian Hipotesis*. Universitas Sugi
- Lubis. 1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Ghalia. Indonesia. Jakarta
- Raymond. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Edisi 6. Jakarta
- Regina, 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. p.4
- Rio. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Pada PT.Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai

Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, p.1-17

Rismawati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya, Media Mahardhika, p.106-121

Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Indeks. Jakarta

Runik Puji Rahayu. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Madura Pamekasan

Okoye, Raymond. 2013 The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity, *Internasional of Academic Research in Business and Sosial Sciences*, p.250-268

Sahnon, Lucky. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, *Jurnal EMBA*, p.639-649

Setiyorini, Winarti. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Palangkaraya BUN, Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma, p.195-201

Slamet, Patricia, Mukeri. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati), *Journal of Management Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, p.1-13

Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Sukma, Susilo, Iqbal. 2014 Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, p.1-10

Syardianto, Djumadi, Irawan. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Administrative Reform*, p.885-897

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung