

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON AMBON KOTA

N. E. Maitimu

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Pattimura, Ambon

V. O. Lawalata

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Pattimura, Ambon

Tedi Hariadi

PLN Wilayah Maluku dan Maluku Utara, Ambon

ABSTRAK

Arah dan tujuan bisnis menjadi pedoman dasar bagi PT PLN (Persero) untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai harapan pemegang saham dan pelanggan. Oleh karena itu, pengawasan dan penerapan disiplin kerja karyawan cenderung dapat memberikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang baik. Untuk itu, penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk membuktikan signifikansi pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 80 responden (karyawan) sebagai sampel. Metode analisis data yang dipakai adalah Partial Least Square (PLS) yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 2.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pengawasan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Disiplin Kerja dapat menerangkan 35,3117% dari keragaman Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota, dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The direction and business objectives become the basic guidelines for PT PLN (Persero) to increase work productivity in accordance with the expectations of shareholders and customers. Therefore, the implementation of supervision and work discipline tends to provide a good level of employee productivity. For this reason, a study was conducted that aims to prove the significant effects of supervision and work discipline on employee work productivity at PT. PLN (Persero) Rayon Kota Ambon. This study uses questionnaires as a data collection tool that is distributed to 80 respondents (employees) as the samples. The data analysis method is Partial Least Square (PLS) which processed by the SmartPLS 2.0. The results of the study we conclude that Job Supervision does not have a significant effect on Work Productivity, while Work Discipline has it. Work Discipline can explain 35.3117% of the diversity of Employee Work Productivity of PT. PLN (Persero) Ambon City Rayon, where the rest is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan atau profit. Perusahaan adalah penggerak perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. (Melayu S.P Hasibuan 2003:20). Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk

memperoleh hasil maksimal dengan biaya tertentu, dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Agusty 2006:112).

Dalam penelitian ini produktivitas kerja yang di maksud adalah rasio atau perbandingan antara hasil yang dicapai oleh PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota dalam memperbaiki dan menyelesaikan pekerjaan yang ada guna mencapai hasil yang terbaik untuk perusahaan dalam satuan waktu. Pelaksanaan produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota berjalan kurang baik dan pekerjaan tersebut tidak selesai dengan waktu yang di tentukan karna kurangnya pengawasan kerja dan disiplin kerja sehingga pekerjaan tersebut masih banyak tertunda.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer untuk mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pada perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota, faktor pengawasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawanpun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa (Listrik), yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Untuk melengkapi data awal, maka peneliti melakukan penelitian awal yang dilakukan dalam bentuk wawancara dengan Manejer PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengawasan sudah diterapkan oleh manejer PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota sudah berjalan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya, pengawasan yang diberikan oleh pemimpin sebatas melihat laporan-laporan kerja dari karyawan sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Adapun jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota berjumlah 80 orang.

Fakta yang ada di lapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan bagian pemutusan. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota dan untk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota;

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengawasan Kerja

Dalam pengertian awal, pengawasan kerja dapat diartikan sebagai perubahan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar ia berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan kerja adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pengawasan kerja mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan kerja bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan kerja adalah kegiatan manejer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2005:154).

Menurut Manullang, (2002:173) pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan unrtuk menjamiin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara

paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2004:360-361). Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki.

Adapun maksud dari pengawasan kerja adalah untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Adapun tujuan pengawasan menurut Kadarman dan Udaya (2001:159) adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangnya. Menurut Manullang (2002:74), tujuan utama dari pengawasan adalah agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Menurut Handoko (2014:361-362), ada tiga tipe pengawasan yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan *concurrent*, dan pengawasan umpan balik. Ketiga bentuk pengawasan tersebut sangat berguna bagi manajemen, khususnya pengawasan pendahuluan dan pengawasan *concurrent*, dimana memungkinkan manajemen untuk membuat tindakan koreksi dan tetap mencapai tujuan. Akan tetapi perlu dipertimbangkan disamping kegunaan dua bentuk pengawasan yaitu :

- a. Biaya keduanya mahal;
- b. Banyaknya kegiatan tidak memungkinkan dirinya dimonitor secara terus-menerus;
- c. Pengawasan yang berlebihan akan menjadikan produktivitas berkurang.

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Manullang 2002:54 sebagai berikut:

1. Peninjauan pribadi
2. Pengawasan melalui laporan lisan
3. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian atau *control by exception*.

Dalam proses pengawasan secara umum menurut Handoko, (2014:26) terdiri dari tiga faktor atau indikator atau fase, yaitu:

1. Penetapan standar kerja adalah waktu yang di tentukan untuk memulai dan menyelesaikan suatu kegiatan (jadwal kerja).
2. Pengukuran hasil kerja yaitu, tindakan memeriksa hasil kerja yang di laksanakan oleh seluruh karyawan apakah sesuai dengan tujuan yang di tentukan.
3. Tindakan koreksi adalah pemberian solusi yang di berikan pimpinan dalam memperbaiki kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:610), “Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik”. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Sinungan 2005:146). Menurut AS. Moenir (dalam Tohardi, 2002:393), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah (GR.Terry dalam Winardi, 2007:218), membagi jenis disiplin menjadi 2, yaitu :

1. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*)
2. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*).

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin korektif

Menurut Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya Ketaatan, kesetiaan dalam melaksanakan pekerjaan, Disiplin waktu, Semangat Kerja, dan Tanggung Jawab.

Konsep Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis bernama “Quesnay” (pendiri aliran fisiokrat), tetapi menurut Walter Aigner, dalam karyanya “*Motivation and Awareness*”, filosofi, dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Dinas Perburuhan Jatim dalam Sonny, 2003:23).

Menurut Simanjuntak (2005:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Wana Nusa dalam Sumarsono Sonny (2003:63) menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny (2009:169), juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja
3. Supra sarana, menyangkut tiga hal:
 - a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
 - b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam pembuatan kebijakan.
 - c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui efektivitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain yaitu Efektifitas Kerja dan Efisiensi Kerja.

SEM (*Structural Equation Modelling*)

SEM adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik. Ghazali (2008). SEM terdiri dari 2 bagian yaitu model variabel laten dan model pengukuran :

Bagian pertama yaitu model variabel laten (*latent variable model*) mengadaptasi model persamaan simultan pada ekonometri. Jika pada ekonometri semua variabelnya merupakan beberapa variabel terukur/teramati (*measured/observed variables*), maka pada model ini beberapa variabel merupakan variabel laten (*latent variables* yang tidak terukur secara langsung).

Sedangkan bagian kedua yang dikenal dengan model pengukuran (*measurement model*), menggambarkan beberapa indikator atau beberapa variabel terukur sebagai efek atau refleksi dari variabel latennya.

Dalam praktiknya, SEM merupakan gabungan dari dua metode statistika yang terpisah yang melibatkan analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di psikologi dan psikometri dan model persamaan simultan (*simultaneous equation modelling*) yang dikembangkan di ekonometrika.

Partial Least Square (PLS)

PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural, dimana model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) (Jogiyanto, 2009). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya, yaitu bahwa SEM berbasis kovarian bertujuan untuk mengestimasi model untuk pengujian atau konfirmasi teori, sedangkan SEM varian bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori (Jogiyanto, 2009).

Model Indikator Refleksif Dan Formatif

Model indikator refleksif mengasumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya (Jogiyanto, 2009). Sehingga perubahan variabel laten berpengaruh bagi perubahan indikatornya. Model ini harus memiliki konsistensi internal akibat semua ukuran indikator diasumsikan semuanya valid, namun walaupun reliabilitas (*cronbach alpha*) suatu konstruk akan rendah jika hanya ada sedikit indikator, tetapi validitas konstruk tidak akan berubah jika salah satu indikator dihilangkan (Ghozali, 2008).

Model indikator formatif mengasumsi bahwa pengukuran saling terikat mempengaruhi konstruk latennya, dimana makna konstruk ditentukan oleh indikator pengukuran, sehingga makna seluruh konstruk laten komposit diturunkan dari indikator pengukurannya (Jogiyanto, 2009). Pada model ini, indikator tidak saling berkorelasi sehingga ukuran konsistensi internal reliabilitas (*cronbach alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif (Ghozali, 2008).

Model Spesifikasi Dengan PLS

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari 3 set hubungan, yaitu: (Ghozali, 2008)

1. *Inner model*, yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*struktural model*). Model persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\eta = \beta_0 + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad (1)$$

Dimana η menggambarkan vektor endogen (dependen) variabel laten, ξ adalah vector variabel laten eksogen, dan ζ adalah vector variabel residual (*unexplained variance*). Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antara variabel laten, setiap variabel dependen η , atau sering disebut *causal chain system* dari variabel laten, dapat dipesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{ib} \xi_b + \zeta_j \quad (2)$$

Dimana β_{ji} dan γ_{ji} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan η sepanjang *range* indeks i dan b , dan ζ_j adalah *inner residual variable*.

2. *Outer model*, mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Persamaan blok dengan indikator refleksif adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} x &= \Lambda_x \xi + \varepsilon_x \\ y &= \Lambda_y \eta + \varepsilon_y \end{aligned} \quad (3)$$

Dimana x dan y adalah indikator atau variabel *manifest* untuk variabel laten eksogen dan endogen ξ dan η . Sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diinterpolasikan sebagai kesalahan pengukuran (*noise*).

Blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \xi &= \Pi_\xi x + \delta_\xi \\ \eta &= \Pi_\eta y + \delta_\eta \end{aligned} \quad (4)$$

Dimana Π_ξ dan Π_η adalah koefisien regresi berganda dari variabel laten dan blok indikator serta δ_x dan δ_y adalah residual dari regresi.

METODE PENELITIAN

Variabel

Indikator variabel keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

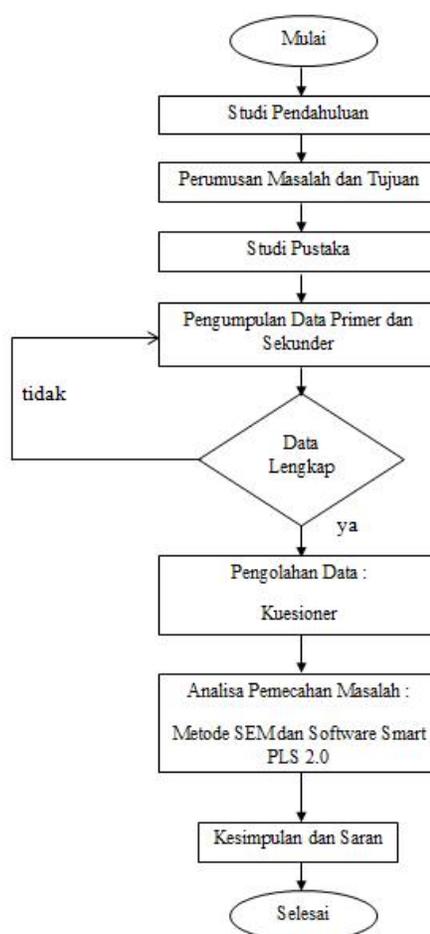
- a. Pengawasan Kerja (X_1)
- b. Disipli Kerja (X_2)

Variabel keputusan merupakan suatu indikator untuk mencapai variabel tujuan. Yang mana variabel tujuan adalah Produktifitas Kerja.

Metode Analisa Data

Analisis data menggunakan software PLS versi 2.0 dengan empat tahap. Tahap pertama, melakukan pengujian model pengukuran. Tahap kedua, melakukan pengujian model struktural. Tahap ketiga, melakukan respesifikasi (revisi) model bila tidak memenuhi syarat dalam pengujian model pengukuran. Tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis hubungan dan taraf hubungan.

Berikut ini merupakan *flowchart* dari penelitian ini.



Flowchart Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis hubungan antar variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kajian ini difokuskan pada hubungan secara individual dari 1 variabel laten eksogen atau bebas (Pengawasan Kerja atau Disiplin Kerja) ke variabel laten endogen atau tidak bebas (Produktivitas Kerja), gabungan 2 variabel laten eksogen atau bebas (Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel laten endogennya atau tidak bebas (Produktivitas Kerja).

Dalam kaitannya dengan hal diatas, hipotesis yang diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

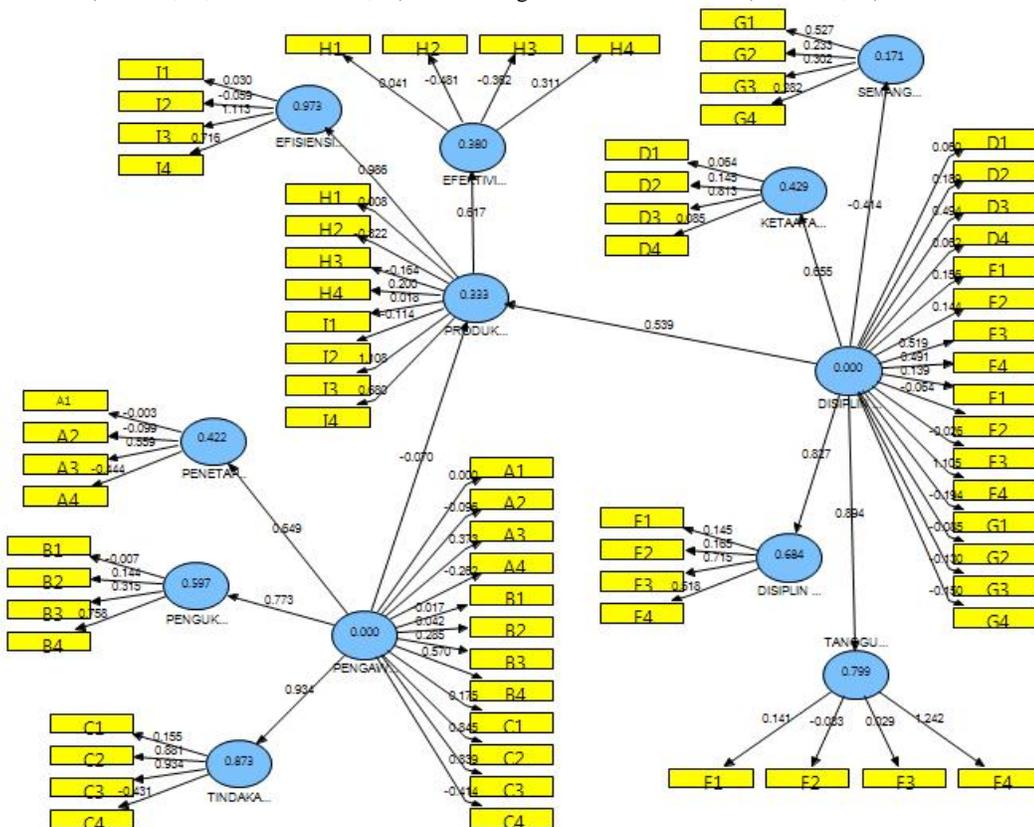
1. Hubungan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

- H_0 : Pengawasan Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja;
- H_{alt-1} : Pengawasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja;
- 2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja
 - H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja;
 - H_{alt-2} : Disiplin Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja;

Pemeriksaan Model Awal

Pemeriksaan terhadap hasil pengolahan data yang menggunakan software SmartPLS 2.0 dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu:

1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*), yang mencakup uji validitas dan reliabilitas indikator variabel laten pada model penelitian.
 - a. Uji Validitas Model Awal, yang berdasarkan pada nilai dari 2 statistik uji yaitu *loading factor* (diatas 0,50; T Statistics > 1,96) dan Average Variance Extracted (AVE > 0,50).



Model Awal Versi SmartPLS dan Loading Factor

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

Loading Factor (Original Sample) dan Tingkat Signifikansinya (T Statistics) dari Second Order Model Awal

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
A1 <- Penetapan Standar Kerja	-0.002810	0.007526	0.168752	0.168752	0.016653	Tidak Valid
A2 <- Penetapan Standar Kerja	-0.098596	-0.082582	0.080214	0.080214	1.229155	Tidak Valid
A3 <- Penetapan Standar Kerja	0.558853	0.545834	0.089769	0.089769	6.225440	Tidak Valid

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
A4 <- Penetapan Standar Kerja	-0.443737	-0.413078	0.143776	0.143776	3.086301	Tidak Valid
B1 <- Pengukuran Hasil Kerja	-0.006925	-0.023799	0.081241	0.081241	0.085243	Tidak Valid
B2 <- Pengukuran Hasil Kerja	0.144141	0.124675	0.093260	0.093260	1.545578	Tidak Valid
B3 <- Pengukuran Hasil Kerja	0.314697	0.299959	0.103123	0.103123	3.051659	Tidak Valid
B4 <- Pengukuran Hasil Kerja	0.758158	0.750912	0.067220	0.067220	11.278790	<i>Valid</i>
C1 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	0.155373	0.154123	0.069848	0.069848	2.224437	Tidak Valid
C2 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	0.880625	0.881089	0.110075	0.110075	8.000212	<i>Valid</i>
C3 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	0.933904	0.931077	0.111441	0.111441	8.380283	<i>Valid</i>
C4 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	-0.430656	-0.432204	0.057245	0.057245	7.523019	Tidak Valid
D1 <- Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.064130	0.073995	0.074809	0.074809	0.857250	Tidak Valid
D2 <- Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.145010	0.198971	0.240958	0.240958	0.601807	Tidak Valid
D3 <- Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.813271	0.738911	0.218744	0.218744	3.717906	<i>Valid</i>
D4 <- Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.084950	0.095126	0.099223	0.099223	0.856154	Tidak Valid
E1 <- Disiplin Waktu	0.144898	0.151217	0.057434	0.057434	2.522864	Tidak Valid
E2 <- Disiplin Waktu	0.164523	0.174797	0.116035	0.116035	1.417867	Tidak Valid
E3 <- Disiplin Waktu	0.715482	0.693645	0.111531	0.111531	6.415077	<i>Valid</i>
E4 <- Disiplin Waktu	0.517550	0.511499	0.101578	0.101578	5.095122	<i>Valid</i>
F1 <- Tanggung Jawab	0.141005	0.149633	0.074945	0.074945	1.881444	Tidak Valid
F2 <- Tanggung Jawab	-0.032636	-0.029261	0.068721	0.068721	0.474899	Tidak Valid
F3 <- Tanggung Jawab	0.028827	0.025471	0.061935	0.061935	0.465449	Tidak Valid
F4 <- Tanggung Jawab	1.241565	1.227902	0.077560	0.077560	16.007814	<i>Valid</i>
G1 <- Semangat Kerja	0.526732	0.235420	0.434274	0.434274	1.212901	<i>Valid</i>
G2 <- Semangat Kerja	0.233459	0.108238	0.220081	0.220081	1.060785	Tidak Valid
G3 <- Semangat Kerja	0.301782	0.145570	0.259405	0.259405	1.163363	Tidak Valid
G4 <- Semangat Kerja	0.282362	0.066154	0.305565	0.305565	0.924063	Tidak Valid
H1 <- Efektivitas Kerja	0.041076	0.053898	0.080203	0.080203	0.512145	Tidak Valid
H2 <- Efektivitas Kerja	-0.481033	-0.354075	0.301153	0.301153	1.597304	Tidak Valid

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
H3 <- Efektivitas Kerja	-0.361679	-0.252722	0.242517	0.242517	1.491353	Tidak Valid
H4 <- Efektivitas Kerja	0.311127	0.265149	0.200095	0.200095	1.554898	Tidak Valid
I1 <- Efisiensi Kerja	0.029573	0.025846	0.085007	0.085007	0.347891	Tidak Valid
I2 <- Efisiensi Kerja	-0.058631	-0.068367	0.107758	0.107758	0.544100	Tidak Valid
I3 <- Efisiensi Kerja	1.112560	1.114293	0.077035	0.077035	14.442276	Valid
I4 <- Efisiensi Kerja	0.715763	0.696441	0.147453	0.147453	4.854182	Valid

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

Loading Factor (Original Sample) dan Tingkat Signifikansinya (T Statistics) dari First Order Model Awal

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
Disiplin Kerja -> Disiplin Waktu	0.827285	0.828890	0.047727	0.047727	17.333854	Valid
Disiplin Kerja -> Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.654788	0.682709	0.052662	0.052662	12.433735	Valid
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	-0.413919	-0.183484	0.421219	0.421219	0.982669	Tidak Valid
Disiplin Kerja -> Tanggung Jawab	0.894016	0.890845	0.049556	0.049556	18.040412	Valid
Pengawasan Kerja -> Penetapan Standar Kerja	0.649400	0.663379	0.055627	0.055627	11.674168	Valid
Pengawasan Kerja -> Pengukuran Hasil Kerja	0.772703	0.783087	0.034903	0.034903	22.138794	Valid
Pengawasan Kerja -> Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.934446	0.930562	0.027022	0.027022	34.580490	Valid
Produktivitas Kerja -> Efektivitas Kerja	0.616678	0.505978	0.389586	0.389586	1.582906	Tidak Valid
Produktivitas Kerja -> Efisiensi Kerja	0.986346	0.985822	0.005832	0.005832	169.124538	Valid

Nilai Average Variance Extracted (AVE) Model Awal

	AVE	Ket
Disiplin Waktu	0.206959	Tidak Valid
Efektivitas Kerja	0.115173	Tidak Valid
Efisiensi Kerja	0.438605	Tidak Valid
Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.173442	Tidak Valid
Penetapan Standar Kerja	0.129737	Tidak Valid
Pengukuran Hasil Kerja	0.173666	Tidak Valid
Semangat Kerja	0.125687	Tidak Valid
Tanggung Jawab	0.390816	Tidak Valid
Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.464321	Tidak Valid

- b. Uji Reliabilitas Model Awal
Model pengukuran dikatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* lebih dari 0,70.

Composite Reliability Model Awal

	Composite Reliability	Ket
Disiplin Kerja	0.346531	Tidak <i>Reliable</i>
Disiplin Waktu	0.428575	Tidak <i>Reliable</i>
Efektivitas Kerja	0.063652	Tidak <i>Reliable</i>
Efisiensi Kerja	0.590442	Tidak <i>Reliable</i>
Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.270547	Tidak <i>Reliable</i>
Penetapan Standar Kerja	0.000054	Tidak <i>Reliable</i>
Pengawasan Kerja	0.359392	Tidak <i>Reliable</i>
Pengukuran Hasil Kerja	0.307000	Tidak <i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0.245849	Tidak <i>Reliable</i>
Semangat Kerja	0.340699	Tidak <i>Reliable</i>
Tanggung Jawab	0.438245	Tidak <i>Reliable</i>
Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.525106	Tidak <i>Reliable</i>

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi (*R-Square*) Model Awal

	R Square
Disiplin Kerja	
Pengawasan Kerja	
Produktivitas Kerja	0.333414

Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistics) Model awal

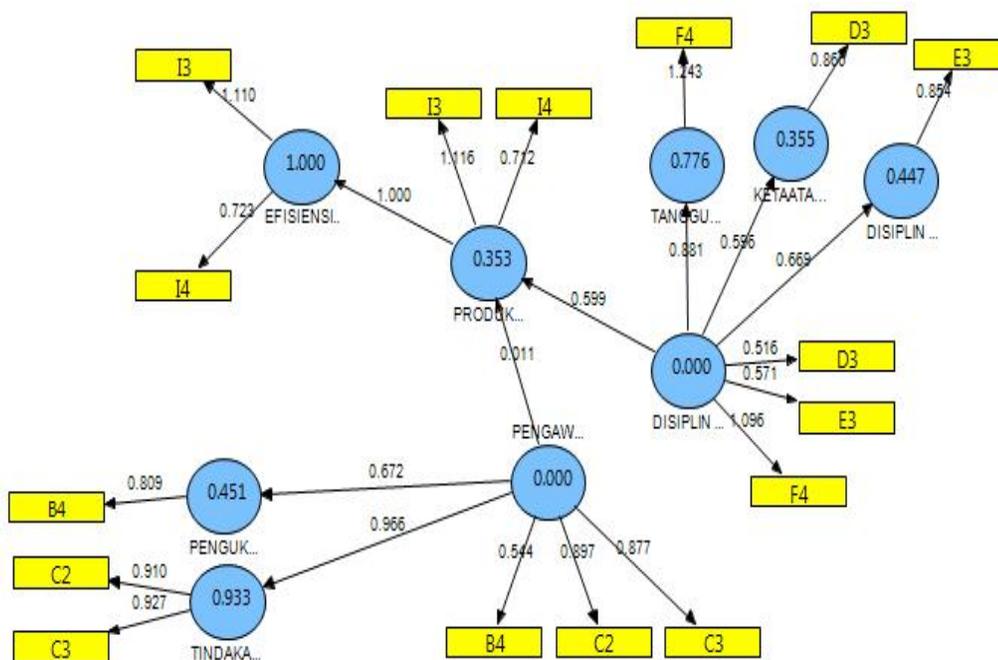
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Pengawasan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.069932	-0.075983	0.134026	0.134026	3.906668
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.539345	0.533713	0.138058	0.138058	12.433735

Uji signifikansi menggunakan nilai T tabel untuk uji 1 arah adalah 1.664 ($\alpha = 5\%$, $df = 79$) dimana tingkat signifikansi diperoleh apabila nilai *T statistics* (Tabel 4.9) lebih besar dari nilai T tabelnya. Akan tetapi, karena model belum valid dan *reliable*, maka perlu dilakukan respesifikasi atau perbaikan model tersebut sebelum dianalisis lebih lanjut.

Respesifikasi dan Pemeriksaan Model Penelitian (Model Revisi)

Respesifikasi model dilakukan dengan mengeliminasi indikator-indikator yang tidak valid dan/atau variabel-variabel yang tidak *reliable*. Berikut ini adalah model penelitian yang direvisi setelah proses eliminasi.

1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)
 - a. Uji Validitas Model Revisi, yang berdasarkan pada nilai dari 2 statistik uji yaitu *loading factor* (diatas 0,50; T Statistics > 1,96) dan *Average Variance Extracted* (AVE > 0,50).



Model Revisi Versi SmartPLS dan Loading Factor

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

Loading Factor (Original Sample) dan Tingkat Signifikansinya (T Statistics) dari *Second Order* Model Revisi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
B4 <- Pengukuran Hasil Kerja	0.809224	0.807192	0.043179	0.043179	18.741340	Valid
C2 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	0.909637	0.901537	0.104190	0.104190	8.730575	Valid
C3 <- Tindakan Koreksi/Perbaikan	0.927407	0.918967	0.109274	0.109274	8.486971	Valid
D3 <- Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.865935	0.859544	0.048739	0.048739	17.766606	Valid
E3 <- Disiplin Waktu	0.854309	0.845242	0.057660	0.057660	14.816330	Valid
F4 <- Tanggung Jawab	1.243420	1.237030	0.078695	0.078695	15.800408	Valid
I3 <- Efisiensi Kerja	1.109772	1.106026	0.078917	0.078917	14.062549	Valid
I4 <- Efisiensi Kerja	0.722935	0.717668	0.127769	0.127769	5.658148	Valid

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

Loading Factor (Original Sample) dan Tingkat Signifikansinya (T Statistics) dari *First Order* Model Revisi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket
Disiplin Kerja -> Disiplin Waktu	0.668904	0.664090	0.078420	0.078420	8.529795	Valid
Disiplin Kerja -> Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan	0.595637	0.589879	0.105141	0.105141	5.665107	Valid

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	Ket
Pekerjaan						
Disiplin Kerja -> Tanggung Jawab	0.881190	0.875626	0.053897	0.053897	16.349607	<i>Valid</i>
Pengawasan Kerja -> Pengukuran Kerja	0.671899	0.676150	0.056815	0.056815	11.826110	<i>Valid</i>
Pengawasan Kerja -> Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.965726	0.963128	0.015763	0.015763	61.263563	<i>Valid</i>
Produktivitas Kerja -> Efisiensi Kerja	0.999833	0.999802	0.000178	0.000178	5621.024275	<i>Valid</i>

	AVE	Ket
Disiplin Kerja	0.597708	<i>Valid</i>
Disiplin Waktu	0.729844	<i>Valid</i>
Efisiensi Kerja	0.877114	<i>Valid</i>
Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.749844	<i>Valid</i>
Pengawasan Kerja	0.622919	<i>Valid</i>
Pengukuran Hasil Kerja	0.654844	<i>Valid</i>
Produktivitas Kerja	0.876742	<i>Valid</i>
Tanggung Jawab	1.546094	<i>Valid</i>
Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.843762	<i>Valid</i>

b. Uji Reliabilitas Model Revisi

Model pengukuran dikatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* lebih dari 0,70.

Composite Reliability Model Revisi

	Composite Reliability	Ket
Disiplin Kerja	0.797912	<i>Reliable</i>
Disiplin Waktu	0.729844	<i>Reliable</i>
Efisiensi Kerja	0.931817	<i>Reliable</i>
Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.749844	<i>Reliable</i>
Pengawasan Kerja	0.826002	<i>Reliable</i>
Pengukuran Hasil Kerja	0.654844	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0.931336	<i>Reliable</i>
Tanggung Jawab	1.546094	<i>Reliable</i>
Tindakan Koreksi/ Perbaikan	0.915254	<i>Reliable</i>

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)Koefisien Determinasi (*R-Square*) Model Revisi

	R Square
Disiplin Kerja	
Pengawasan Kerja	
Produktivitas Kerja	0.353084

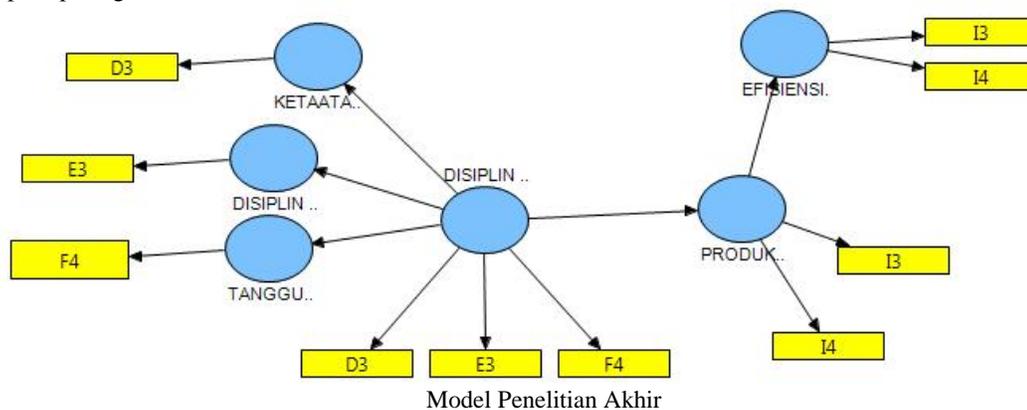
Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistics) Model Revisi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Pengawasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.010854	0.019027	0.102599	0.102599	0.105791
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.598593	0.607536	0.100891	0.100891	5.933063

Uji signifikansi menggunakan nilai T tabel untuk uji 1 arah adalah 1.664 ($\alpha = 5\%$, $df = 79$) dimana tingkat signifikansi diperoleh apabila nilai *T statistics* (Tabel 4.15) lebih besar dari nilai T tabelnya. Hasil diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Hipotesis Alternatif 1 (H_{Alt1}) ditolak karena *T statistics* (0.105791) < T tabel (1.664);
- 2) Hipotesis Alternatif 2 (H_{Alt2}) diterima karena *T statistics* (5.933063) > T tabel (1.664);

Hal ini berarti terjadi perubahan model sehingga model penelitian menjadi lebih sederhana lagi seperti pada gambar dibawah ini.



Koefisien Determinasi (R-Square) Model Revisi

	R Square
Disiplin Kerja	
Disiplin Waktu	0.447420
Tanggung Jawab	0.776513
Ketaatan Dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.354766
Produktivitas Kerja	0.353117
Efisiensi Kerja	0.999650

Analisis Model Pengukuran

Hasil pengolahan data variabel dari model awal penelitian menunjukkan keragaman kualitas variabel laten secara individual. Fenomena ini timbul karena sebagian variabel *manifest* (indikator) dari model *second order* tidak menunjukkan hasil uji (validitas dan reliabilitas) yang baik. Hal tersebut berpengaruh secara simultan untuk menciptakan kualitas rendah dari model *first order*.

Fenomena diatas sangat baik ditunjukkan oleh relasi variabel Pengawasan Kerja dan para indikatornya. Ketidavalidan individual (*loading factor* < 0.50) dalam relasi indikator A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1 dan C4 terhadap variabel laten model *second order* berkontribusi pada ketidavalidan secara komposit (gabungan) dari variabel latennya ($VE < 0.50$), yang mana secara simultan membuat variabel laten model *first order* menjadi tidak valid dan tidak *reliable*.

Pola yang mirip juga berlaku pada relasi variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja dengan indikator model *second* dan *first order*-nya. Pada Disiplin Kerja, kontributor ketidavalidan adalah indikator D1, D2, D4, E1, E2, F1, F2, F3, G2, G3 dan G4. Beberapa indikator seperti H1, H2, H3, H4, I1 dan I2 merupakan kontributor ketidavalidan variabel Produktivitas Kerja. Secara komposit (gabungan),

variabel Efektivitas Kerja (model *first order*) tidak dapat menjadi indikator dari variabel Produktivitas Kerja sebagai akibat semua indikator model *second order*-nya tidak valid.

Hasil analisis model pengukuran pada model awal ini menunjukkan bahwa variabel laten hanya terukur oleh sebagai indikator. Pengawasan Kerja hanya dapat dinilai dari:

- a. Pengukuran Hasil Kerja, yang terukur berdasarkan
 - kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar kerja bagi karyawan (B4);
- b. Tindakan Koreksi/Perbaikan, yang terukur berdasarkan
 - ada tidaknya sanksi atau teguran yang diberikan bagi karyawan apabila ada kesalahan (C2);
 - penurunan tingkat kesalahan akibat adanya sanksi atau teguran (C3).
 Disiplin Kerja hanya dapat dinilai dari:
 - a. Ketaatan dan Kesetiaan dalam Melaksanakan Pekerjaan, yang terukur berdasarkan tingkat penggunaan jam istirahat untuk penyelesaian pekerjaan karyawan (D3);
 - b. Disiplin Waktu, yang terukur berdasarkan tingkat keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan (E3);
 - c. Tanggung Jawab, yang terukur berdasarkan kesesuaian gaji dengan beban kerja dan tanggungjawab (F4);
 Produktivitas Kerja hanya dapat dinilai dari Efisiensi Kerja, yang terukur berdasarkan
 - a. Usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin (I3);
 - b. Sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima (I4).

Analisis Model Struktural

Relasi antar variabel laten dalam model awal menunjukkan kemampuan yang lemah dari kombinasi variabel laten eksogen (Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja) untuk memprediksi variabel endogennya (Produktivitas Kerja). Penyebab utama adalah tidak signifikannya hubungan variabel Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (nilai T *Statistic* < T tabel), sehingga Hipotesis Alternatif 1 ($H_{Alt 1}$) tidak terbukti atau ditolak (terima H_0), artinya Pengawasan Kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Hal ini lebih diakibatkan oleh kualitas model pengukurannya yang rendah. Dampak yang ditimbulkan adalah cukup rendah pengaruh komposit atau bersama dari gabungan variabel Kesempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ($R^2 = 0,353084$).

Kemampuan prediksi yang lebih baik bagi variabel Produktivitas Kerja hanya ditunjukkan oleh variabel Disiplin Kerja. Nilai T *Statistic* yang lebih besar dari nilai T tabelnya menyatakan variabel Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Akan tetapi Perbaikan terhadap model penelitian yang awal menjadi model revisi hanya menunjukkan perubahan yang sangat kecil terhadap taraf atau tingkat pengaruhnya, yaitu berubah dari 0,353084 menjadi 0,353117 atau naik 0,000037 poin (naik 0,009346%). Hal ini berarti Disiplin Kerja hanya mampu menerangkan 35,3117% dari keragaman yang terjadi pada Produktivitas Kerja karyawan dan 64,6883% lainnya akan diterangkan oleh variabel-variabel lain yang belum diketahui. Tingkat pengaruh variabel Disiplin Kerja adalah cukup dominan, artinya keragaman nilai Produktivitas Kerja cukup dominan diprediksi menggunakan nilai Disiplin Kerja. Dengan demikian, Hipotesis Alternatif 2 ($H_{Alt 2}$) terbukti atau diterima secara signifikan (tolak H_0).

Implikasi Bagi Perusahaan

Model revisi hasil penelitian skripsi ini membutuhkan perhatian yang seksama untuk diterapkan di PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Pengukuran tingkat Produktivitas Kerja karyawan berdasarkan tingkat Efisiensi Kerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan hanya dapat dilakukan apabila adanya konsistensi dan peningkatan pencapaian Efektivitas Kerja mereka. Artinya telah terjamin bahwa:

- a. Pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja yang baik;
 - b. Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakannya;
 - c. Pencapaian hasil kerja sesuai dengan rencana organisasi;
 - d. Karyawan memenuhi target waktu yang telah ditentukan dalam pekerjaan sebagai standar waktu penyelesaian terlama dari setiap pekerjaan.
- Tingkat Efisiensi Kerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu:
- a. Tingkat keahlian dan ketrampilan karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin.
 - b. Sikap dalam bekerja yang ditunjukkan karyawan pada dasarnya merefleksikan motivasi, kesungguhan dan kenyamanan mereka dalam bekerja.
 - c. Karakteristik pekerjaan dan ketersediaan sarana dan prasarana.

Dalam rangka menjadikan aspek Disiplin Kerja sebagai prediktor terbaik bagi tingkat Produktivitas Kerja Karyawan, pihak perusahaan perlu menjamin dan meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan mentalitas karyawan. Untuk beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a. Penggunaan jam istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan bagi perusahaan mungkin hal yang baik, namun dalam jangka panjang dapat mengganggu kesehatan karyawan, baik fisik maupun mental. Untuk meningkatkan tingkat Ketaatan dan Kesetiaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan, pihak manajemen perusahaan penting meninjau kembali:
- b. Manajemen waktu kerja agar lebih baik sehingga dalam prakteknya, waktu kerja yang ditetapkan perusahaan lebih realistis dan akurat. Dengan demikian, karyawan tidak perlu menggunakan waktu ekstra di luar jam kerja ataupun penggunaan waktu istirahat guna menyelesaikan pekerjaan yang diembannya dan mewujudkan Disiplin Waktu yang lebih baik;
- c. Meningkatkan kesadaran setiap pekerja tentang kesesuaian beban kerja dan kompensasi finansial (gaji) yang mereka terima. Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan, yang pada dasarnya menjadi salah satu isu sentral bagi karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. Berkaitan dengan poin a dan b diatas, maka pentingnya bagi perusahaan untuk menjalankan program insentif selain gaji bagi karyawan seperti tunjangan untuk prestasi kerja (lebih banyak bonus), meningkatkan gaji pokok, ataupun promosi jabatan berbasis prestasi/kinerja;
- d. Kendati dari aspek Semangat Kerja tidak terbukti menjadi ukuran Disiplin Kerja, namun perlu dipertahankan kondisi saat ini atau bahkan ditingkatkan. Hal ini diakibatkan adanya kecenderungan harapan karyawan akan penghargaan secara finansial sebagaimana yang ditunjukkan pada poin c diatas. Dengan kata lain, selama menggunakan skema gaji dan insentif saat ini, maka secara alamiah Semangat Kerja mereka tidak akan berpengaruh secara signifikan bagi dinamika tingkat Disiplin Kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota;
2. Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota dimana disiplin kerja dapat menerangkan 35,3117% dari keragaman Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota, sehingga menjadikan variabel Disiplin Kerja sebagai prediktor yang cukup dominan bagi variabel Produktivitas Kerja karyawan di perusahaan ini.\

DAFTAR PUSTAKA

- Ani Fauziah, (2006)., *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Pelintingan Di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC Wartono Kudus*
- Arfida, (2003)., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Elva Nursiva, (2012)., *Pengaruh Motivasi Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. (Survei Pada Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
- Endah Inawati, (2002)., *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai* Inspektorat Kabupaten Tulungagung.
- Ernita Sari Nababan, (2012)., *Pengaruh pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. (Study Pada Dinas Tata Ruang Perumahan Dan Permukiman Kota Binjai.
- Ghozali, I. (2008)., “*Structural equation modeling: metode alternative dengan partial least square (PLS)*”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- G.R Terry Dalam Buku AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2007 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT Revika Aditama.
- Hani Handoko, (2014)., *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE-YOKYAKARTA Edisi Kedua.
- Handoko TH. (2004)., *Manajemen Edisi Kedua* – yogyakarta : BPFE yogyakarta
- Hasibuan Melayu, (2007)., *Manajemen Dasar, pengertian Dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, (2004)., *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta STIE YKPN
- Herdin Danuriamaja, (2012)., *Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Efatama Bomeo*. Abadi Di Kota Samarindah.
- Imam Ghozali dan Fuad. (2008)., *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jogiyanto, HM., (2009)., *Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk penelitian empiris*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kadarman Dan Udaya, (2001)., *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta
- Lia Viktoria ,(2012) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Depertemen Pekerjaan Umum*. (Studi Pada Direktorat Jenderal Bia Marga SNVT Perseruan Dan Pembangunan Jalan Dan Jembatan Motorpoliton Medan.
- Manullang, (2002)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi-1 Yokyakarta : BPFE-Yokyakarta.
- Masitah, S, (2012)., *Analisah Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Greentech Motorindo Pekan Baru*.
- Moekijat, (2001)., *manajemen Tenaga kerja dan hubungan kerja* Bandung: pioner Jaya
- Siagian, Sondang P. (2007)., *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT Bumi Absen.
- Simamora, Bilson, (2004)., *Panduan Riset Perilaku Konsumen* PT Gramedia Pustaka Umum : Jakarta
- Simanjuntak Payaman J, (2005)., *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE. UI
- Simbolon, Maringan Masry, (2004)., *Dasar Dasar Administrasi Dan Manajemen* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinungan, (2005)., *Produktivitas Apa Kuantitatif dan kualitatif dan R dan D*, Alfabeta Bandung.
- Sinungan Muchdarsyah, (2005)., *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sondang, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono Sony, (2003)., *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sumarsono Sony, (2009)., *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Tohardi Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wahyuni Alimuddin, (2012)., *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Telecom Rayon Makasar*.