

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam

Anggi Lestari¹⁾, Raden Lestari Garnasih²⁾, Nuryanti Nuryanti³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

^{2,3)} Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : anggi.lestari0430@student.unri.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and supervision on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This study took the location at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District, with a total of 104 respondents. In this study consists of four variables. These variables are Employee Performance (Y2), Job Satisfaction (Y1), Work Discipline (X1), Supervision (X2). The data analysis method uses a quantitative descriptive method with the Path Analysis tool, with the help of SPSS version 23. The results of the study show that: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 2) Supervision has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 4) Supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 6) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District. 7) Supervision has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District.*

Keywords: *Discipline, Supervision, Employee Performance, Satisfaction*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan supervisi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam dengan jumlah responden 104 orang. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel. Variabel tersebut adalah Kinerja Karyawan (Y2), Kepuasan Kerja (Y1), Disiplin Kerja (X1), Pengawasan (X2). Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan alat Path Analysis, dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 2) Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 4) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 6) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam. 7) Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Kecamatan Langgam.

Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan, Kinerja Karyawan, Kepuasan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, latar belakang sosial, dan masalah yang berbeda. Masalah kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperbaiki, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2012:122), yang menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

PT Mitra Unggul Pusaka Segati PMKS (Pengolahan Minyak Kelapa Sawit) adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. PMKS Segati dibangun pada tanggal 1 November 2003 dan beroperasi pertama kali pada tanggal 26 November 2004 dengan kapasitas terpasang 45 TPH. Selanjutnya, pada tanggal 24 Juni 2010 dilakukan peningkatan kapasitas menjadi 60 TPH dan kapasitas ini terus diterapkan hingga saat ini.

Dalam rangka pengembangan dan pertumbuhan pada masa sekarang dan masa yang akan datang, perusahaan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, sejumlah karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang kuat dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Namun, berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam ditemukan fenomena kurang optimalnya kinerja karyawan yang dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam selama lima tahun terakhir belum sepenuhnya maksimal. Hal ini tercermin dari jumlah karyawan yang masuk kategori cukup lebih banyak dari kategori sangat baik dan baik pada semua aspek penilaian (kerja sama, tanggung jawab, kejujuran, dan prestasi kerja). Fenomena ini kemudian menjadi indikasi bahwa kinerja para karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam masih belum sesuai harapan perusahaan dan perlu untuk ditingkatkan kembali.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2012:226) menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkannya akan rendah atau buruk.

Lebih lanjut, Sutrisno (2014:75) menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja. Sementara itu, karyawan yang kurang puas maka ia tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti perilaku indisipliner, frustrasi dalam bekerja, kelelahan kerja, dan bahkan pengunduran diri atau keluar dari perusahaan. Hal ini kemudian didukung oleh hasil penelitian Oktafianus (2022), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi. Kepuasan kerja akan memberikan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, akan tetapi bagi seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Salah satu cara menilai kepuasan kerja karyawan adalah dengan melihat data gaji yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan data gaji karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka Segati tahun 2019-2021 masih ada Jumlah gaji yang diterima Karyawan masih belum optimal, terdapat gaji karyawan bagian poses yang lebih rendah dibandingkan bagian workshop dan laboratorium. Hal ini tentunya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja.

Semakin tinggi gaji yang diterima karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Rendahnya gaji yang diterima karyawan menjadi indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam cukup rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2012:121), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja dan masih belum optimalnya kinerja karyawan tentu akan sangat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sangat diperlukan adanya peran aktif pihak manajemen dalam membuat kebijakan strategis, meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja, serta menciptakan kondisi lingkungan yang menyenangkan bagi para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam, diketahui bahwa penyebab utama rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan pengawasan. Menurut Sutrisno (2014:85) disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kepuasan kerja. Kedisiplinan menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan penerapan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan. Namun, apabila disiplin kerja diterapkan kurang optimal maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian Tampubolon (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PKS PT Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada saat ini, disiplin kerja menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Hal ini tercermin dari perilaku indisipliner yang dilakukan oleh karyawan, seperti: terlambat datang bekerja, malas bekerja, pulang sebelum waktunya, memilih makan di luar, atau pulang ke rumah pada makan siang. Berikut data absensi karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam selama 5 tahun terakhir.

Diketahui data absensi karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam Tahun 2017-2021 bahwa absensi karyawan terus mengalami peningkatan atau bertambah setiap tahunnya, baik jumlah kasus ketidakhadiran maupun persentasenya.. Hal ini kemudian mengindikasikan bahwa disiplin karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam masih belum optimal. Selain absensi, berdasarkan observasi di lapangan dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini kemudian menyebabkan banyak pekerjaan yang menumpuk dan menghambat produktivitas organisasi.

Pengawasan merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Siagian (2012:259) bahwa pengawasan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat.

Dari hasil pra survey terkait pengawasan pada PT.Mitra Unggul Pusaka Segati masih belum optimal. Karena dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang peneliti sebarkan yang menyangkut pengawasan, rata-rata menjawab tidak dengan persentase 74,5. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan pada perusahaan tersebut masih rendah. Sebaiknya harus menjadi perhatian yang serius oleh pihak perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis kinerja karyawan akan menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses suatu perusahaan. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan pengawasan yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal . Dengan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan perusahaan tersebut.

Pegawasan merupakan hal sangat penting dalam setiap pekerjaan dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam setiap pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
4. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?
7. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
2. Pengawasan terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
4. Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
6. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
7. Pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan program kerja, visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (2012:66), kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job description*-nya dalam mencapai standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan, karena sebagian besar waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas kerja serta tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2012:38), disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela, penuh kesadaran, dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun pengertian disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291), yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

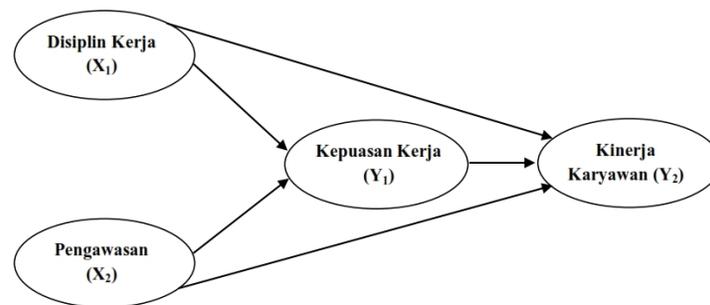
Pengawasan

Menurut Handyaningrat (2012:141), pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Sementara itu, Brantas (2012:190) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan tetapi juga memperbaikinya jika terdapat kesalahan. Adapun pengertian pengawasan menurut pendapat Siagian (2012:259), yaitu kegiatan berupa pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan

yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat dan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai rencana. Menurut Suwatno (2013:93) pengawasan adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta tercapainya hasil kerja berdasarkan rencana dan satandar yang ditetapkan sebelumnya.

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1 Model Kerangka Penelitian



Sumber: Jovita, et al. (2020); Manalu (2021); Yaningsih dan Triwahyuni (2022).

HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun ipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
4. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.
7. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati yang beralamat di Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam yang berjumlah 104 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu teknik pengambilan sampel yang termasuk dalam *non-probability sampling* adalah metode sensus. Menurut Sugiyono (2012:84), metode sensus adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 104 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Silaen (2018:141), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder.

Tujuan utama dari pengumpulan data adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan standar data yang dibutuhkan dan telah ditetapkan. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan	KN1	0,499	0,193	Valid
	KN2	0,589	0,193	Valid
	KN3	0,484	0,193	Valid
	KN4	0,582	0,193	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,358	0,193	Valid
	KP2	0,504	0,193	Valid
	KP3	0,464	0,193	Valid
	KP4	0,376	0,193	Valid
	KP5	0,514	0,193	Valid
	KP6	0,455	0,193	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,544	0,193	Valid
	DK2	0,439	0,193	Valid
	DK3	0,427	0,193	Valid
	DK4	0,446	0,193	Valid
	DK5	0,501	0,193	Valid
Pengawasan	P1	0,669	0,193	Valid
	P2	0,364	0,193	Valid
	P3	0,494	0,193	Valid
	P4	0,592	0,193	Valid
	P5	0,581	0,193	Valid

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Diperoleh nilai $r \text{ tabel}$ dengan $df = n-2 = 104-2 = 102 = 0,193$ (lihat tabel r dengan df 102). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai $r \text{ hitung}$ seluruh pernyataan $> r \text{ tabel}$ (0,193). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas.**Tabel 2 Hasil Uji reliabilitas Intrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,745	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,709	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,711	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,767	0,6	Reliabel

Tabel 2 diketahui bahwa hasil pengujian realibilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov Struktur 1 One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Understandardized Residual

Struktur 1**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		104
Normal Parameters ^a ,	Mean	,0000000
	Std. Deviation ^b	1,96656326
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,051 ,051 -,042

Test Statistic	,051
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4 Hasil Uji Kolmogorov Struktur 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
understandardized Residual

Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57003432
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,042
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi pada masing-masing model sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa pada kedua model struktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Multikorelasi

Struktur 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disipline Kerja	1,000	1,000
Pengawasan	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6 Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients^a

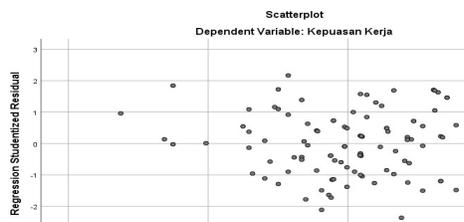
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disipline Kerja	,455	2,200
Pengawasan	,726	1,377
Kepuasan Kerja	,389	2,572

Dari Tabel diatas dipeorleh nilai tolerance seluruh variabel pada kedua model (1,000; 0,455; 0,726 dan 0,389) lebih besar dari 0,1 atau VIF (1,000; 2,200; 1,377 dan 2,572) kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada kedua model struktural penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

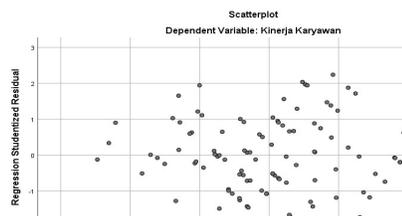
Gambar 2 hasil uji Haterokedastisitas

Struktur 1



Gambar 3 Hasil uji Heterokedastisitas

Struktur 2



Sumber : Data SPSS, 2022

Dari gambar 2 dan 3 Scatterplot diatas dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada kedua model struktural dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara persual atau dapat dikatan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen, Ghozali (2013). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini hasil uji T yang diolah melalui SPSS.

Tabel 7 Hasil Uji t Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,924	2,179		-,883	,379
	Disipline Kerja	,842	,077	,683	11,007	,000
	Pengawasan	,388	,063	,383	6,173	,000

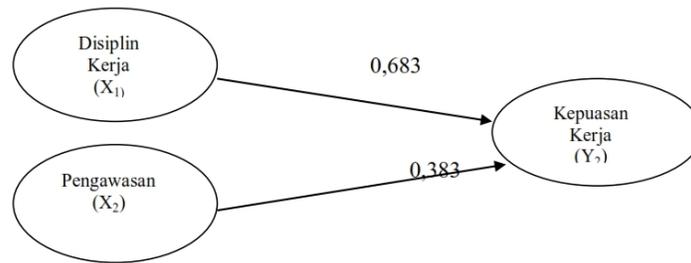
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel 5% (2-tailed) dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\
 &= 104 - 2 - 1: 0,05/2 \\
 &= 101 : 0,025 \\
 &= 1,984
 \end{aligned}$$

Gambar 4 Jalur struktur 1



$$\begin{aligned}
 Y_1 &= \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \rho_{y_1}\epsilon_1 \\
 Y_1 &= 0,683 X_1 + 0,383 X_2 + 0,624 \epsilon_1
 \end{aligned}$$

Tabel 8 Hasil Uji t Struktur II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,267	1,755		-4,711	,000
Disipline Kerja	,252	,091	,218	2,765	,007
Pengawasan	,160	,059	,168	2,697	,008
Kepuasan Kerja	,576	,080	,616	7,211	,000

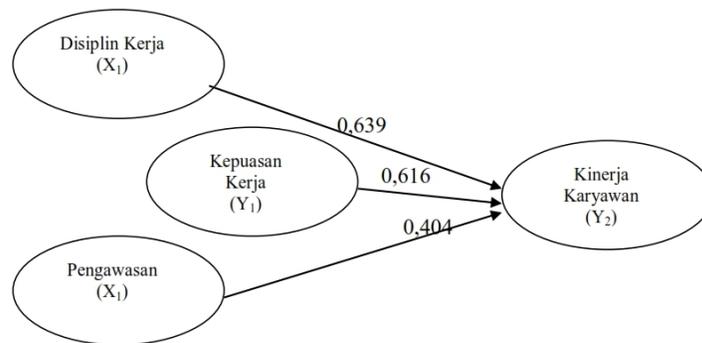
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel diatas 8 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\
 &= 104 - 2 - 1: 0,05/2 \\
 &= 101 : 0,025 \\
 &= 1,984
 \end{aligned}$$

Gambar 5 Jalur Struktur II



$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{y_2}\epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,218 X_1 + 0,168 X_2 + 0,616 Y_1 + 0,532 \epsilon_2$$

Hasil Analisis jalur (Path Analysis)

Tabel 9 Tabel ringkasan estimasi parameter model

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh	Kategori
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0,683	-	0,683	Kuat
Pengawasan → Kepuasan Kerja	0,383	-	0,383	Kuat
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,218	0,683 x 0,616 = 0,421	0,639	Kuat
Pengawasan → Kinerja Karyawan	0,168	0,383 x 0,616 = 0,236	0,404	Kuat
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,616	-	0,616	Kuat

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

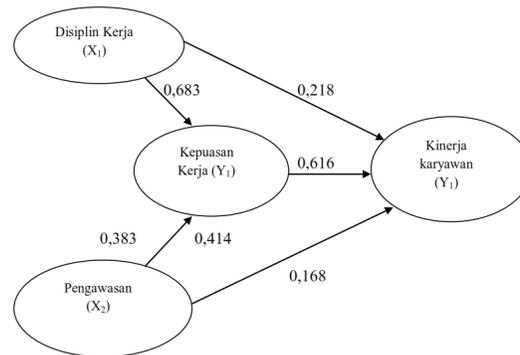
Berdasarkan dari tabel 9 diatas bahwa hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut :

1. Diketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,218 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,421. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,421) pengaruh langsung (0,218) . Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Diketahui pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,168. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,236. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,236) > pengaruh langsung (0,168). Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disusun struktur analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

Gambar 6 Struktur lengkap analisis jalur X1,X2,Y1,Y2



$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,611} = 0,624$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,717} = 0,532$$

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 11,007 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (11,007) > t tabel (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengawasan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,697 dengan signifikansi 0,008. Dengan demikian maka diketahui t hitung $(2,697) > t \text{ tabel } (1,984)$ atau signifikansi $(0,008) < 0,05$. Artinya adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,765 dengan signifikansi 0,007. Dengan demikian maka diketahui t hitung $(2,765) > t \text{ tabel } (1,984)$ atau signifikansi $(0,007) < 0,05$. Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengawasan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,697 dengan signifikansi 0,008. Dengan demikian maka diketahui t hitung $(2,697) > t \text{ tabel } (1,984)$ atau signifikansi $(0,008) < 0,05$. Artinya adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 7,211 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung $(7,211) > t \text{ tabel } (1,984)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Diperoleh nilai t hitung pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 5,794. Sedangkan untuk nilai t tabel dalam pengujian sobel (*2-tailed*) ditetapkan srkanebesar 1,96. Dengan demikian maka t hitung $(5,794) > t \text{ tabel } (1,96)$ yang artinya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Diperoleh nilai t hitung pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 4,747. Sedangkan untuk nilai t tabel dalam pengujian sobel (*2-tailed*) ditetapkan sebesar 1,96. Dengan demikian maka t hitung (4,747) > t tabel (1,96) karyawan melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,683 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti apabila semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,383 dengan signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti apabila semakin baik dan bagus pengawasan maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah pengawasan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,639 dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti apabila semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah

disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Pengaruh pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,383 dengan signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti apabila semakin baik dan bagus pengawasan maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah pengawasan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,616 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,639 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien jalur terhadap untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,616 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka total disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0,286(0,639 \times 0,616)$ karena nilai hubungan tidak langsung lebih besar dari pada hubungan langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu

memediasi hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk variabel pengawasan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,383 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,616 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka total pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,280 ($0,383 \times 0,616$). Karena nilai hubungan tidak langsung lebih besar dari pada hubungan langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.
4. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut.

1. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang disiplin kerja pada perusahaan ini diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan waktu secara efektif dalam bekerja, misalnya menyediakan mesin absensi dengan teknologi biometrik yang dapat merekam laporan kehadiran karyawan melalui sensor wajah atau sidik jari. Teknologi biometrik ini tidak dapat dipalsukan oleh karyawan. Sehingga hal ini bisa memotivasi karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih baik dan membuat kehadiran karyawan dalam bekerja maksimal. Jika disiplin kerja karyawan baik maka tugas-tugas yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan tepat waktu sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan adanya disiplin kerja dan para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengawasan pada perusahaan ini masih perlu ditingkatkan lagi terutama pada informasi yang akurat. Terutama pada pemberian informasi yang diberikan pimpinan masih kurang jelas dengan arahan yang diberikan. Dengan mendapatkan informasi yang akurat maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada perusahaan ini masih perlu ditingkatkan lagi adalah bekerja sama. Contohnya dengan saling membantu pekerjaan. Dengan mempunyai rasa bekerja sama yang tinggi maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan.
4. Kepuasan kerja pada perusahaan ini masih perlu ditingkatkan lagi terutama gaji karyawan. Dengan memberikan kenaikan gaji karyawan akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 2088–3145.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UIICABE 2019)*, 263–276.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Barkhowa, M. K., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) (Skripsi). Universitas Diponegoro Semarang.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(30), 1–13.
- Fahmiswari, A. . I. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Mbia*, 17(2), 47–58.
- Ghozali, I, & Latan, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar.
- Turang, Criastian, Richard, et al. 2015. Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee performance In PT Dayana Cipta. *Jurnal Berkala ilmiah efisiensi*. Vol 15 No 04.
- Purnamasari, Titik. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Ked Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah Karang anyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Prastika, Meilany Dan Mariaty, Ibarahim 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (kasus Bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang pekanbaru).
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Rajawali pers. Jakarta.
- Wiratama, Alit, Jaka, Nyomandan Sintasih, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.