

Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan

Penulis:
Chairi Indani Br Manalu¹
Eko Syafriadi²
Parapat Gultom³

Afiliasi:
Universitas Sumatera
Utara^{1,2,3}

Korespondensi:
parapat@usu.ac.id

Histori Naskah:
Submit: 15-06-2024
Accepted: 29-06-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis data dari 39 responden karyawan Politeknik Ganesha Medan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel-variabel utama: motivasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun tidak signifikan terhadap kinerja langsung. Pengawasan juga terbukti signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang penting antara motivasi/pengawasan dan kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor motivasi dan pengawasan dalam merancang strategi manajemen yang mendukung peningkatan disiplin dan kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman lebih dalam tentang dinamika motivasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di Politeknik Ganesha Medan.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan, Motivasi, Pengawasan, SEM-PLS

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen krusial dalam keberhasilan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi dan pengawasan (Akerle, 2023). Motivasi karyawan mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas individu di tempat kerja (Agus Triansyah et al., 2023). Pengawasan, di sisi lain, merujuk pada pengendalian dan pengarahan yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Avcı, 2023).

Dengan menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai Politeknik Ganesha Medan. Disiplin tempat kerja adalah kepatuhan terhadap kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Penegakan disiplin yang baik dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan dampak pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pekerja. (Siregar, 2020).

Menurut penelitian sebelumnya, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Begitu pula dengan pengawasan, di mana pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan mereka bekerja sesuai dengan ekspektasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Disiplin kerja, sebagai faktor mediasi, dapat memperkuat hubungan ini dengan memastikan karyawan tetap berada di jalur yang benar dan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Akerle, 2023).

Politeknik Ganesha Medan, sebagai lembaga pendidikan tinggi, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan akademis dan operasionalnya. Oleh karena itu, untuk menemukan metode praktis untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan akademis, penting untuk memahami bagaimana disiplin berfungsi sebagai variabel mediasi antara kinerja karyawan dan insentif dan pengawasan..

Mengingat hal ini, penelitian ini akan menyelidiki gagasan bahwa disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan khususnya di Politeknik Ganesha Medan.

Studi Literatur

Motivasi

Motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori motivasi kontemporer seperti Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh (Richard M. Ryan & Edward L. Deci, 2018) terus relevan dan diperbarui dalam penelitian terbaru. SDT menekankan pentingnya kebutuhan dasar psikologis: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial, yang jika terpenuhi, akan meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan (Richard M. Ryan & Edward L. Deci, 2018). Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam individu, telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kreativitas dan inovasi

Pengawasan

Pengawasan merupakan elemen penting dalam manajemen untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut teori pengawasan modern, pengawasan yang efektif tidak hanya berfokus pada kontrol, tetapi juga pada pemberdayaan dan pengembangan karyawan (Chairani & Khair, 2022). Pengawasan yang bersifat pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan mereka wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, serta mendukung mereka dalam pengambilan keputusan (Hendaryan & Widiyanto, 2022). Pengawasan juga harus mencakup umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami area perbaikan dan pengembangan mereka.

Disiplin Kerja

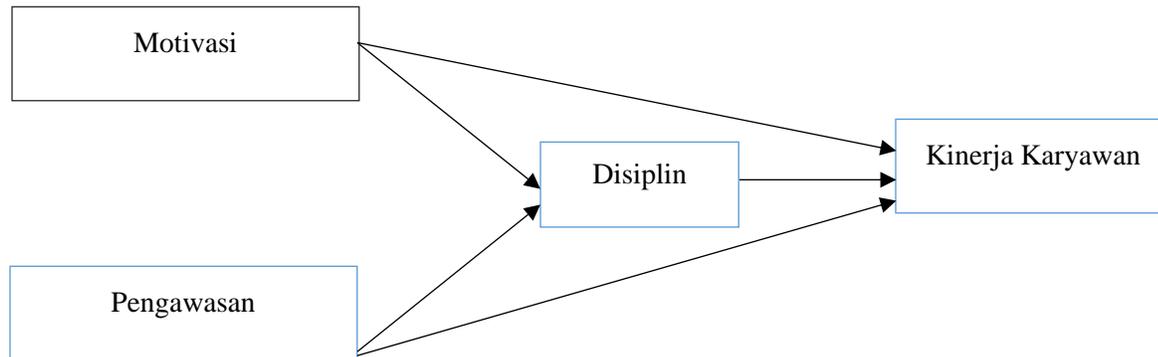
Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan dalam teori disiplin kerja, adalah kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang relevan, yang mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Penerapan disiplin yang adil dan konsisten akan memotivasi staf untuk bekerja lebih baik dan efektif. (Puni, 2016). Menurut penelitian terbaru, karyawan yang menunjukkan disiplin lebih mungkin untuk bekerja dengan baik karena disiplin memediasi hubungan antara kebahagiaan kerja dan kinerja. (Pasulu et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Robbins, 2006) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Keberhasilan ini diukur dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria lainnya. Penilaian kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi tujuan dan ekspektasi perusahaan dan untuk menemukan area yang perlu ditingkatkan.

Dengan disiplin sebagai variabel mediasi, penelitian ini akan menyelidiki pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, Anda dapat membuat rencana yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pendidikan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Motivasi adalah kekuatan pendorong di belakang tingkat upaya dan komitmen individu untuk mencapai tujuan tertentu. Elemen motivator dan kebersihan adalah dua kategori hal yang dikemukakan Herzberg (1959) sebagai mempengaruhi motivasi kerja. Prestasi, pengakuan, dan akuntabilitas adalah contoh aspek motivator yang mendorong orang untuk berprestasi lebih baik. Elemen ini sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karena orang-orang yang mempunyai motivasi lebih besar kemungkinannya untuk mengikuti kebijakan dan pedoman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis ini menyelidiki apakah disiplin di Politeknik Ganesha Medan dipengaruhi secara positif oleh motivasi staf.

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi pada karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan efisien. Teori Self-Determination yang dikemukakan oleh (Richard M. Ryan & Edward L. Deci, 2018) menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan terpenuhi, karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang lebih baik (Gagné & Deci, 2005). Oleh karena itu, hipotesis ini menguji apakah motivasi karyawan di Politeknik Ganesha Medan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin

Pengawasan dalam organisasi berfungsi untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Fayol (1949) mengidentifikasi pengawasan sebagai salah satu dari lima fungsi dasar manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan). Fayol menekankan bahwa pengawasan yang efektif diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ada, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis ini menguji apakah pengawasan karyawan di Politeknik Ganesha Medan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang efektif mencakup pengendalian, pengarahan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Ng & Yazdanifard, 2015). Pengawasan yang baik tidak hanya

mengawasi tetapi juga memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas mereka (Lee et al., 2018). Hipotesis ini akan menguji apakah pengawasan yang dilakukan di Politeknik Ganesha Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin meningkatkan kinerja pekerja. Ketaatan karyawan terhadap kebijakan dan pedoman organisasi dijamin dengan disiplin kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas.(Puni, 2016). Karyawan yang berperilaku baik biasanya melakukan lebih sedikit kesalahan dan mencapai tujuan dengan lebih konsisten. Dengan demikian, hipotesis ini menyelidiki bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan..

H5 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin

Disiplin memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk disiplin dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Disiplin berfungsi sebagai mekanisme yang memastikan bahwa dorongan motivasional diterjemahkan menjadi tindakan konkret yang meningkatkan kinerja (Khan et al., 2019). Hipotesis ini menguji apakah disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan.

H6 : Disiplin dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Disiplin memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memastikan mereka mematuhi prosedur dan standar yang telah ditetapkan (Ng & Yazdanifard, 2015). Pengawasan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk tetap disiplin, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis ini menguji apakah disiplin kerja memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan.

H7 : Disiplin dapat memediasi pengaruh pengawas terhadap kinerja karyawan

Dengan menguji hipotesis-hipotesis ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan pendidikan tinggi. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan.

Metode Penelitian

Responden di Politeknik Ganesha Medan disurvei sebagai bagian dari metodologi kuantitatif penelitian ini. Metode ini dipilih menggunakan alat Structural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui dan menganalisis hubungan statistik antar variabel yang diteliti. Pendekatan SEM dipilih karena kemampuannya untuk mengevaluasi model konseptual yang rumit, yang mencakup penilaian langsung dan tidak langsung terhadap korelasi antar variabel. (Hair et al., 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh personel Politeknik Ganesha Medan. Purposive sampling digunakan untuk proses pengambilan sampel, dan responden dipilih sebagai sampel berdasarkan sifat-sifat yang menurut peneliti relevan dengan tujuan penelitian. Sebanyak 39 responden mengambil bagian dalam penelitian ini; mereka dipilih karena mereka memiliki pengalaman kerja yang sesuai dan relevan dengan faktor-faktor yang diselidiki..

Instrumen Pengumpulan Data

Kumpulan pertanyaan terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data guna mengukur variabel penelitian sebagai berikut: kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan. Kuesioner dibuat dengan menggunakan literatur yang relevan sebagai panduan dan dimodifikasi untuk keadaan unik Politeknik Ganesha Medan. Sebelum dikirimkan kepada responden, kuesioner telah diperiksa validitas dan reliabilitasnya..

Analisis Data

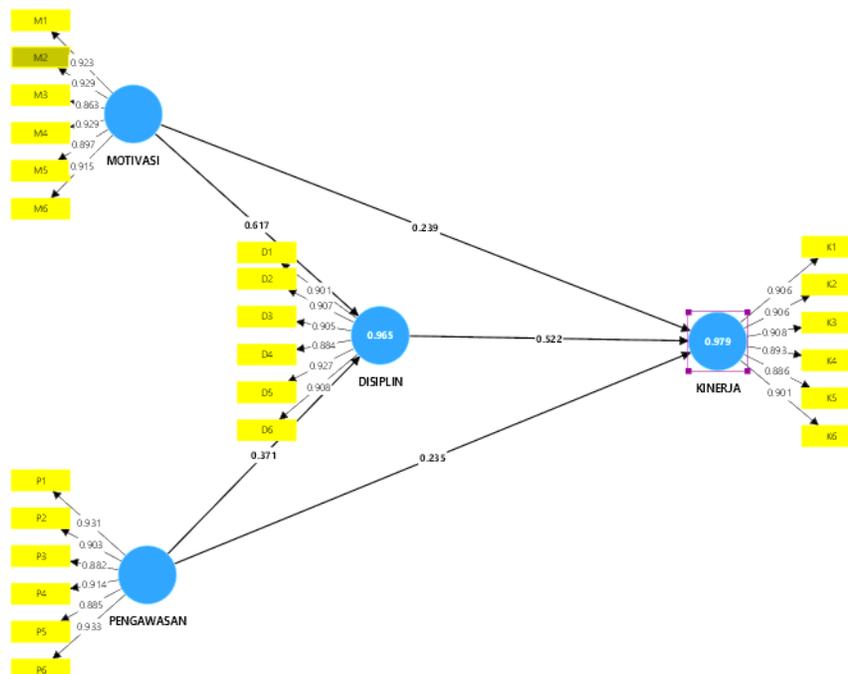
Untuk mengkaji data yang dikumpulkan, pendekatan struktural Equation Modeling (SEM) akan diterapkan. SEM digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan memodelkan pengaruh langsung dan tidak langsung, dan untuk memediasi variabel seperti disiplin kerja terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, serta antara pengawasan dan kinerja karyawan. Analisis ini akan membantu dalam mengevaluasi penerapan model dan menetapkan kontribusi relatif dari setiap variabel penelitian.

Hasil

Hipotesis penelitian diuji dengan teknik Partial Least Squares (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM). Sebuah modifikasi dari PLS, SEM berbasis model persamaan struktural adalah bidang analisis statistik yang memungkinkan pengukuran simultan interaksi yang kompleks dan menantang. PLS sebagai dasar SEM menawarkan fleksibilitas yang besar, menurut Ghozali. Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel akan dianalisis melalui model equation struktural (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) dan perangkat lunak Smart PLS 4.

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis partial least squares (PLS) dilakukan dengan Smart PLS 4.0. Dengan menggunakan model pengukuran yang dikenal sebagai model luar, validitas dan reliabilitas indikator yang mengukur komponen laten dievaluasi.



Gambar 2. Path Algorithm
Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Model eksternal dengan indikator yang mencerminkan variabel laten dievaluasi menggunakan analisis faktor konfirmatori, yang meliputi pemeriksaan validitas konvergen dan diskriminan.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Nilai Loading Factor Konstruk

	Disiplin		Kinerja Karyawan		Motivasi		Pengawasan
D1	0.901	K1	0.906	M1	0.923	P1	0.931
D2	0.907	K2	0.906	M2	0.929	P2	0.903
D3	0.905	K3	0.908	M3	0.863	P3	0.882
D4	0.884	K4	0.893	M4	0.929	P4	0.914
D5	0.927	K5	0.886	M5	0.897	P5	0.885
D6	0.908	K6	0.901	M6	0.915	P6	0.933

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Dari Gambar 2 dan Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh loading faktor dan tiap-tiap indikator nilainya > 0,7 Secara keseluruhan, nilai loading factor yang ditampilkan dalam tabel ini menunjukkan seberapa kuat setiap indikator berkontribusi dalam mengukur variabel yang diwakilinya. Nilai loading factor yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara indikator dan variabel, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan hubungan yang relatif lebih lemah.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Discriminant Validity – Fornell-Larcker

	Disiplin	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pengawasan
Disiplin	0.906			
Kinerja Karyawan	0.985	0.900		
Motivasi	0.979	0.980	0.910	
Pengawasan	0.972	0.976	0.974	0.908

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Pada tabel 2, terlihat bahwa kriteria terpenuhi karena nilai diagonal (mewakili akar kuadrat AVE) lebih tinggi daripada nilai off-diagonal (korelasi dengan konstruksi lain). Kriteria Fornell-Larcker untuk validitas diskriminan terpenuhi ketika akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) dari setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruksi lain. Hasilnya menunjukkan bahwa konstruksi dalam penelitian ini berbeda satu sama lain, mendukung gagasan validitas diskriminan.

Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE), Realibilitas Konstruk

Tabel 3. Nilai AVE, Realibilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin	0.956	0.956	0.965	0.820
Kinerja Karyawan	0.953	0.953	0.962	0.810
Motivasi	0.958	0.959	0.966	0.827
Pengawasan	0.957	0.958	0.966	0.825

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0,2024

Tabel 3 menunjukkan tingginya tingkat reliabilitas konstruk ini, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbach's alpha di atas 0,75. Nilai rho_A lebih dari 0,70 berarti semua variabel laten telah dihitung dengan benar dan kondisi telah terpenuhi. Kuesioner ini mempunyai koefisien reliabilitas yang tinggi dan sangat dapat dipercaya, dibuktikan dengan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang diperiksa dalam model reliabilitas mempunyai koefisien reliabilitas yang sangat tinggi dan setiap konstruk mempunyai hubungan yang kuat dengan hal yang dinilai. Sebagai kesimpulan, dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini sangat dapat diandalkan.

Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

Hasil Uji R Square

Tabel 4. Nilai R Square Konstruk

	R-Square	R-Square adjusted
Disiplin	0.965	0.963
Kinerja	0.979	0.977

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kedua model (DISIPLIN dan KINERJA) di atas 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam kedua model menjelaskan lebih dari 90% varians variabel dependen. Ini merupakan indikasi yang kuat bahwa model memiliki daya prediksi yang baik. Nilai R-square adjusted untuk kedua model juga di atas 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dalam kedua model masih menjelaskan varians variabel dependen dengan baik, bahkan setelah mempertimbangkan jumlah variabel ndependent dalam model.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Direct Effect)

	Original Sampel (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV) P Values	P Values
Disiplin -> Kinerja	0.522	0.5.6	0.161	3.251	0.001
Motivasi -> Disiplin	0.617	0.528	0.151	4.075	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.239	0.250	0.159	1.505	0.132
Pengawasan -> Disiplin	0.371	0.351	0.151	2.456	0.014
Pengawasan ->Kinerja	0.235	0.236	0.114	2.068	0.039

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan pada Tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Informasi pada tabel menunjukkan bahwa disiplin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Koefisien jalur sebesar 0,617 menunjukkan bahwa kedisiplinan akan meningkat sebagai respons terhadap peningkatan dorongan. Secara statistik sangat signifikan bahwa tautan ini memiliki nilai P 0,000, atau kurang dari 0,05.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Data pada tabel terlihat bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur sebesar 0.239 menunjukkan bahwa ada kecenderungan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja, tetapi nilai P sebesar 0.132 (lebih dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin

Informasi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan. Kedisiplinan akan semakin meningkat jika pengawasan ditingkatkan, sesuai dengan koefisien jalur sebesar 0,371. Signifikansi statistik dari hubungan ini ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0,014, yang kurang dari 0,05.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Informasi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan. Koefisien jalur sebesar 0,235 menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat dengan semakin banyaknya pengawasan. Signifikansi statistik dari hubungan ini ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0,039, yang kurang dari 0,05.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Data pada tabel terlihat bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur sebesar 0.522 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja. Nilai P sebesar 0.001 (kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Tabel 6. Uji Hipotesis (In - Direct Effect)

	Original Sampel (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV) P Values	P Values
Motivasi->Disiplin->Kinerja	0.322	0.320	0.128	2.519	0.012
Pengawasan->Disiplin->Kinerja	0.194	0.178	0.094	2.051	0.040

Sumber: Hasil Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan pada Tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin

Tabel 6 menampilkan nilai p, yang menunjukkan kemungkinan bahwa dampak tidak langsung yang diamati mungkin terjadi secara kebetulan. Signifikansi pengaruh ini ditunjukkan dengan nilai p-value yang kurang dari 0,05. Positif dan signifikan ($p < 0,05$) motivasi tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui kedisiplinan. Oleh karena itu, motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan disiplin yang lebih besar, yang akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Pada tabel 6 terlihat bahwa Nilai p menunjukkan probabilitas bahwa efek tidak langsung yang diamati dapat terjadi secara kebetulan. Nilai p yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa efek ini signifikan. Efek tidak langsung dari pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin adalah positif dan signifikan ($p < 0.05$). Artinya, pengawasan yang lebih baik akan meningkatkan disiplin, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut dilampirkan rekapitulasi hasil hipotesis penelitian:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Keputusan
H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin	Diterima
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ditolak

H3 : Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin	Diterima
H4 : Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H5 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H6 : Disiplin dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Diterima
H7 : Disiplin dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin	Diterima

Pembahasan

Hubungan antara motivasi dan disiplin menunjukkan betapa kuatnya motivasi mempengaruhi disiplin. Karena motivasi menanamkan rasa energi dan antusiasme pada pekerja, maka hal itu dapat meningkatkan disiplin kerja. Motivasi yang tinggi memotivasi pekerja untuk lebih fokus dalam menaati kebijakan dan prosedur organisasi sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Meskipun temuan analisis tidak menunjukkan dampak besar, hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi cukup baik. Teori Penetapan Tujuan oleh Edwin Locke, yang menyatakan bahwa menciptakan tujuan yang jelas, sulit, dan dapat dicapai dapat menginspirasi anggota staf untuk bekerja lebih baik, membantu menjelaskan hal ini. Namun, motivasi dapat menurun jika tujuannya terlalu sederhana atau rumit, atau jika anggota staf kekurangan sumber daya atau bantuan..

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin menunjukkan bahwa pengawasan meningkatkan disiplin; lebih banyak pengawasan yang diterapkan, lebih banyak disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan; sebaliknya, jika lebih sedikit pengawasan, kemungkinan besar kesadaran disiplin karyawan juga akan menurun.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara positif oleh pengawasan. Pada dasarnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang akan semakin baik jika semakin banyak pengawasan yang mereka terima. Di sisi lain, kinerja karyawan mungkin akan menurun jika tingkat pengawasan menurun.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pentingnya disiplin dalam bekerja. Pengetahuan pegawai yang tinggi dan dorongan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya ditunjukkan dengan penerapan disiplin kerja yang efektif. Akibatnya, temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun penerapan disiplin kerja yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan kuat terhadap kinerja melalui kedisiplinan, hal ini terlihat dari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tidak berdampak langsung terhadap kinerja, namun motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja melalui disiplin.

Cara disiplin mempengaruhi kinerja di bawah pengawasan menunjukkan betapa rumitnya dampak pengawasan terhadap kinerja. Selain berdampak langsung terhadap kinerja, pengawasan juga mempunyai dampak tidak langsung yaitu mempengaruhi kedisiplinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan disiplin staf, perusahaan harus membangun pengawasan yang efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Motivasi terbukti secara signifikan meningkatkan disiplin, memberikan energi dan semangat kepada karyawan untuk mematuhi aturan dan standar perusahaan. Namun, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tidak signifikan, yang dapat dijelaskan oleh ketidakcocokan tujuan atau kurangnya sumber daya. Di sisi lain, pengawasan memiliki efek positif dan signifikan terhadap baik disiplin maupun kinerja. Peningkatan pengawasan berbanding lurus dengan peningkatan disiplin dan kinerja karyawan, sementara penurunan pengawasan cenderung menurunkan keduanya. Disiplin kerja sendiri memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, mencerminkan kesadaran

dan motivasi tinggi dari karyawan untuk memenuhi tugas mereka. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui disiplin. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang meningkatkan motivasi dan pengawasan guna memastikan disiplin yang tinggi dan kinerja yang optimal.

Referensi

- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Akerele, O. O. (2023). The Link between Motivation and Organizational Performance: An Exploration of Factors Influencing Employee Motivation and its Impact on Organizational Success. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1), 27–37. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v6i1.118>
- Avci, T. (2023). Eğitim Yöneticilerinin Performansını Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences*, 7(29), 87–99. <https://doi.org/10.52096/usbd.7.29.07>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hendaryan, D., & Widiyanto, S. (2022). The Influence of Training and Supervision on Employee Work Effectiveness. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 604–616. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i3.1991>
- Khan, R., Chaudhry, I., & Farooq, F. (2019). Impact of Human Capital on Employment and Economic Growth in Developing Countries. *Review of Economics and Development Studies*, 5. <https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.701>
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306–325. <https://doi.org/10.1002/job.2220>
- Ng, C. T., & Yazdanifard, Assoc. Prof. Dr. R. (2015). Managing Organizational Change and Resistance from an Individualist vs. Collectivist Perspective. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2, 1065–1074.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Puni, A. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviours. *International Journal of Innovative Reserch & Development*.
- Richard M. Ryan, & Edward L. Deci. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. United Kingdom: Guilford Publications. Guilford Publications.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479–490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>