

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR

Alexander Situmorang

Prodi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
alexandersitumorang681@student.uir.ac.id

Deswarta

Prodi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
deswarta@eco.uir.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebahagiaan kerja di PT. Sewangi Sejati Luhur, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, memediasi hubungan antara disiplin kerja dan pengawasan dengan kinerja. Dalam penelitian ini, 100 responden menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan perspektif deskriptif. Biasanya, pengambilan sampel dilakukan secara acak. Perangkat lunak berbasis Partial Least Square untuk pemodelan persamaan struktural (SEM-PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa, meskipun pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap output, terdapat korelasi yang jelas antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi output. Pengawasan kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja dalam hubungan tidak langsung, sedangkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.
Kata Kunci: disiplin kerja, pengawasan kerja, kepuasan kerja dan kinerja

Abstract

The purpose of this study is to investigate how job happiness at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency, mediates the relationship between work discipline and supervision and performance. In this study, 100 respondents made up the sample. This study uses a quantitative methodology and a descriptive perspective. Typically, sampling is done at random. Partial Least Square-based software for structural equation modeling (SEM-PLS). The study's findings indicate that, although work supervision has no bearing on output, there is a clear correlation between work discipline and job satisfaction, which in turn affects output. Work supervision does not impact performance through job satisfaction in an indirect relationship, while work discipline does influence performance through job satisfaction.

Keywords: work discipline, work supervision, job satisfaction and performance



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya telah ada sejak lama; di pemerintahan, bisnis, dan masyarakat, mengelola sumber daya manusia membutuhkan unit khusus. Memperhatikan karyawan sangat penting dalam bisnis yang digerakkan oleh keuntungan karena sumber daya manusia memainkan peran besar. Peran yang dimainkan orang dalam kesuksesan atau keruntuhan bisnis terkait erat. Pekerja yang efektif menjadi aset bagi perusahaan. Tindakan yang lebih jelas dapat meningkatkan peluang keberhasilan perusahaan. Menerapkan strategi yang tepat dan mempelajari elemen-elemen yang mempengaruhinya merupakan salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara umum, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan kebahagiaan kerja adalah salah satunya. Menurut Kreitner dan Kinicki, terdapat hubungan atau korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja, artinya pekerja yang bahagia akan berkinerja baik. Di sisi lain, produktivitas menurun ketika pekerja tidak bahagia dalam pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno, mereka yang merasa bahagia dalam pekerjaannya cenderung menilai tinggi kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia tidak akan pernah merasa puas secara psikologis dan akan menunjukkan sikap dan perilaku negatif seperti tindakan indisipliner, frustrasi di tempat kerja, kelelahan, pengunduran diri, atau bahkan keluar dari perusahaan. Sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Sikap positif terhadap pekerjaan seseorang merupakan indikasi dari kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif menunjukkan ketidakpuasan kerja. Disiplin kerja adalah salah satu elemen yang disarankan Sutrisno untuk dipikirkan oleh para pemberi kerja jika mereka ingin karyawan mereka lebih bahagia dalam pekerjaan mereka. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan karyawannya untuk mempertahankan disiplin, yang memastikan bahwa mereka sadar dan bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang kurang baik akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja dan kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan. Menurut Siagian, pengawasan terdiri dari pemantauan, evaluasi, dan pengaturan mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan telah tercapai dan hasil-hasilnya berdampak.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, pada PT Sewangi Sejati Luhur. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 27 Februari 1989, dan merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perkebunan seluas 8.579 Ha yang dimiliki oleh perusahaan ini dibagi menjadi 12 bagian. Kantor perwakilan PT Sewangi Sejati Luhur terletak di Jalan Sudirman City Square Komplek Blok B No. 12-15, Pekanbaru, sedangkan kantor pusatnya terletak di Jalan Ir Juanda No. 37, Medan. Organisasi perlu menetapkan ekspektasi yang tinggi untuk para pekerjanya dan memberikan

mereka insentif seperti pengawasan yang lebih baik dan peningkatan kedisiplinan. Kurangnya disiplin merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan:

Tabel 1
Jumlah Karyawan dan absensi pada Perkebunan Sukaramai 1
PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Cuti/Izin	Jumlah
Januari	213	21	71	92
Februari	213	15	18	33
Maret	213	11	34	45
April	213	13	14	27
Mei	213	5	18	23
Juni	213	6	21	27
Juli	213	3	44	47
Agustus	213	9	24	33
September	213	8	27	35
Oktober	213	9	41	50
November	213	17	33	50
Desember	213	20	30	50

Sumber: PT. Sewangi Sejati Luhur Tahun (2023)

Tabel 1 menggambarkan bahwa saat ini terdapat 213 karyawan yang bekerja untuk pemilik perkebunan PT Sewangi Sejati Luhur Sukaramai 1. Peneliti memantau setiap karyawan di PT Sewangi Sejati Luhur untuk penelitian ini, dan hasil temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja masih kurang karena tingginya tingkat cuti dan izin. Dengan fakta ini menjadikan kinerja menjadi rendah.

Terkait permasalahan pengawasan kerja ditelusuri berdasarkan fenomena dan hasil wawancara dengan KTU perkebunan sukaramai 1 diketahui bahwa :

Pengawasan di PT Sewangi Perkebunan Sukaramai I, sistem kegiatan pengawasan dilaksanakan oleh pihak manajerial menurut struktur perkebunan di perusahaan, dimana manajer merupakan puncak pengawas yang diikuti oleh asisten divisi dan mandor yang ada di struktur organisasi perusahaan.

Selanjutnya wawancara dengan Manager perkebunan sukaramai diketahui kendala dan hambatan dalam pengawasan bahwa :

1. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan efektif, perusahaan harus memiliki manajemen pengawasan yang baik terhadap tenaga kerjanya.
2. Pekerja yang mungkin melakukan kecurangan di tempat kerja karena karakteristik manusiawi mereka.
3. Keinginan untuk melakukan kecurangan ini bisa disebabkan oleh hal-hal yang dirasakan oleh pekerja seperti: menilai peraturan kerja yang tidak adil baginya, kemudian kurang puasnya hak (gaji) yang didapat, merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, merasa beban tugas atau kewajiban melebihi batas kemampuannya dan merasa bosan dengan pekerjaannya.

Dengan fakta pada hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pengawasan masih bersifat global saja menjadikan kinerja menjadi rendah.

Selanjutnya faktor kepuasan kerja yang bisa dilihat dari tingkat penghasilan yang diterima,

Tabel 2
Jumlah Upah Karyawan pada Perkebunan Sukaramai 1
PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar

Divisi	Jumlah	Upah Tertinggi	Upah Terendah
Kantor Kebun	27	Rp.3.781.400	Rp.3.150.333
Bengkel	8	Rp.3.543.000	Rp.3.150.333
Divisi I	52	Rp.3.701.400	Rp.3.150.333
Divisi II	37	Rp.3.801.400	Rp.3.150.333
Divisi III	39	Rp.3.721.400	Rp.3.150.333
Divisi IV	50	Rp.3.821.400	Rp.3.150.333

Sumber: PT. Sewangi Sejati Luhur Tahun (2023)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Sewangi Sejati Luhur adalah 213 orang dengan tingkat upah terendah berada pada nilai UMK Riau, namun untuk upah tertinggi masih masuk dalam kategori rendah yakni masih dibawah Rp.4.000.000 per orang per bulan nya. Dengan demikian, faktor kepuasan kerja karyawan masih belum begitu baik.

Seperti yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini berusaha untuk menguji bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan serta disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sewangi Sejati Luhur di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka akan dikaji permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin

Jika Anda ingin menjadi disiplin, Anda harus menyadari dan bersedia mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja dan masyarakat. Disiplin, seperti yang dilihat oleh Sutrisno, adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya." Sebaliknya, disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku," menurut Hasibuan.¹ Pendapat Robbins dan Judge, "Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya".²

Pengawasan Kerja

Handayaniingrat mendefinisikan pengawasan sebagai suatu prosedur di mana pemimpin memeriksa apakah tugas-tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana, arahan, tujuan, atau kebijakan. Brantas juga mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kegiatan yang melibatkan penemuan dan perbaikan kesalahan. Siagian mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kegiatan yang meliputi pengamatan, penilaian, dan penetapan sistem umpan balik untuk menjamin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.³

¹ Hasibuan, M. 2017. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT.Bumi Aksara

² Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.

³ Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis, , Bandung: CV. Alfabeta

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Robbins & Judge, adalah persepsi seseorang secara keseluruhan tentang pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan mereka, atau kepuasan kerja, berdampak besar pada kinerja karyawan dan tingkat keinginan untuk berpindah pekerjaan. Sejumlah variabel, termasuk pekerjaan yang telah dilakukan karyawan untuk organisasi dan nilai-nilai yang mereka junjung tinggi, sering kali diperhitungkan ketika mengukur kepuasan kerja karyawan. Selain itu, mereka juga menjelaskan bahwa orang-orang yang bahagia dalam pekerjaan mereka cenderung memandangnya dengan baik, sementara orang-orang yang tidak bahagia dalam profesi mereka biasanya memandangnya dengan buruk. Ketika para pekerja merasa bahagia dengan posisi mereka, bisnis akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan produktivitas mereka. Luthans menyatakan bahwa sejumlah indikator, termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan, pengawasan, dan rekan kerja, dapat digunakan untuk mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, tergantung pada elemen-elemen yang penting bagi bisnis.⁴

Kinerja

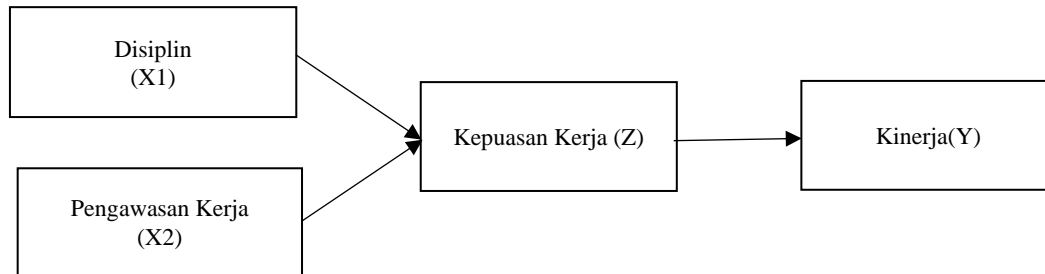
Agar sebuah bisnis atau agensi dapat mencapai tujuannya, kinerja sangatlah penting. Ketika para pekerja di sebuah perusahaan atau lembaga berkinerja sangat baik, hal ini memberikan kemampuan bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja adalah penentu utama keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam bisnis bergantung pada sumber daya manusianya. Ketika seorang individu melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan dan harapan dari posisinya, hal ini dikenal sebagai kinerja mereka. Kinerja seorang pekerja adalah hasil dari upaya mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan kemampuan alami mereka. Untuk menyelesaikan sesuatu dengan sukses, seseorang harus dipersiapkan dengan baik dan memiliki kemampuan yang diperlukan. Hasil kerja dan perilaku kerja keduanya tercakup dalam gagasan kinerja, menurut sejumlah definisi yang diajukan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia. Ketika melihat kinerja berdasarkan hasil, jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan dipertimbangkan.⁵

⁴ Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. 2022. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>"

⁵ "Veithzal Rivai. dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok:PT Rajagrafindo Persada."

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Jurnal Penelitian

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja”
- H2 : “Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja”
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H4 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
- H5 : Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan alat kuantitatif, penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif. Teknik kuantitatif digunakan untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu.

Seratus karyawan PT Sewangi Sejati Luhur dari Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, dipilih secara acak untuk survei ini.

Untuk menguji hipotesis, alat kuantitatif dan statistik digunakan untuk memeriksa data penelitian. Dimensi dan variabel yang digunakan:

Tabel 3
Variabel dan dimensi

Variabel	Dimensi	Skala
Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika bekerja 	Likert
Pengawasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan standar hasil kerja 2. Pengukuran hasil pekerjaan 3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi 	Likert
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan, 2. Upah, 3. Promosi, 4. Pengawas, 5. Rekan kerja 	Likert
Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 	Likert

Sumber: Hasil Olahan, 2024

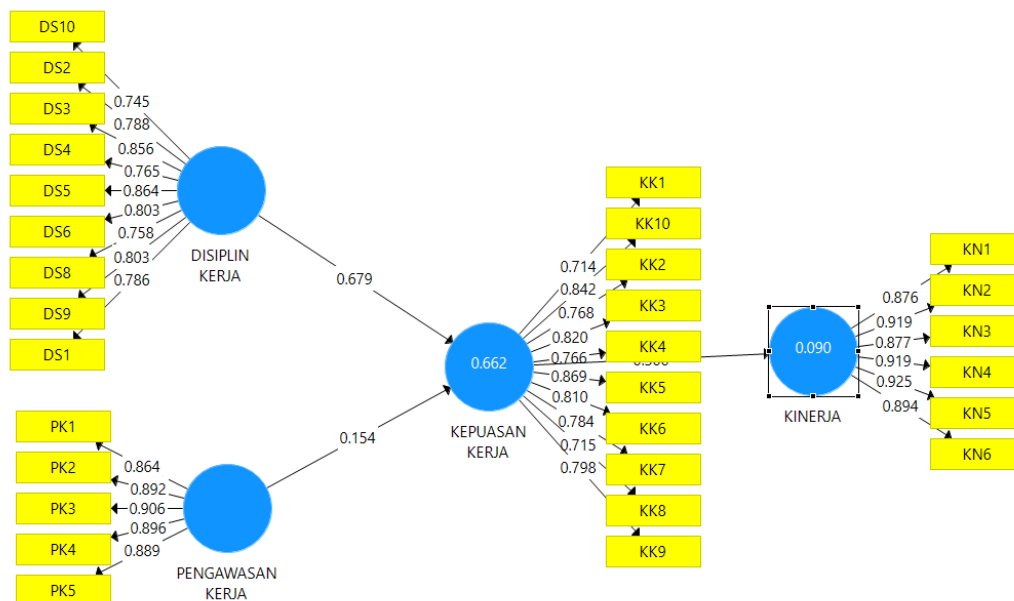
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, partial least square (PLS) digunakan bersama dengan teknik Structural Equation Model (SEM) untuk pengujian hipotesis. Model persamaan struktural berbasis komponen (SEM) adalah variasi dari PLS. SEM adalah subbidang analisis statistik yang memungkinkan evaluasi simultan dari berbagai interaksi yang rumit dan sulit diukur. Ghozali menyatakan bahwa beralih dari teknik SEM berbasis kovarians ke varians bukanlah satu-satunya pilihan yang tersedia; SEM berbasis PLS menawarkan sebuah alternatif. Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) dan perangkat lunak Smart PLS 3.3 akan digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis jalur.

A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penulis menggunakan Smart PLS 3.0 untuk analisis partial least square (PLS). Indikator validitas dan reliabilitas komponen laten dinilai dengan menggunakan model pengukuran (outer model). Pertanyaan ini memiliki diagram algoritma jalur.

Gambar 2
Path Algorithm



Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

Pemeriksaan validitas konvergen dan diskriminan merupakan bagian dari analisis faktor konfirmatori yang digunakan untuk mengevaluasi model eksternal dengan indikator-indikator yang mencerminkan.⁶

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 4
Nilai Loading Factor Konstruk

	DISIPLIN KERJA	KEPUASAN KERJA	KINERJA	PENGAWASAN KERJA
DS1	0,786			
DS10	0,745			
DS2	0,788			
DS3	0,856			
DS4	0,765			
DS5	0,864			
DS6	0,803			
DS8	0,758			
DS9	0,803			
KK1		0,714		
KK10		0,842		
KK2		0,768		
KK3		0,820		

⁶ Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang

KK4		0,766		
KK5		0,869		
KK6		0,810		
KK7		0,784		
KK8		0,715		
KK9		0,798		
KN1			0,876	
KN2			0,919	
KN3			0,877	
KN4			0,919	
KN5			0,925	
KN6			0,894	
PK1				0,864
PK2				0,892
PK3				0,906
PK4				0,896
PK5				0,889

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

Terlihat dari hasil tabel bahwa setiap struktur memiliki nilai pembebanan luar yang lebih besar dari 0,60. Namun, karena nilai outer loading kurang dari 0.60, struktur DS7, PK6, PK7, PK8, PK9, dan PK10 sebelumnya dikeluarkan dari investigasi ini. Sebagai hasilnya, nilai indikator yang tersisa dapat digunakan untuk analisis tambahan dan dapat dianggap sesuai atau sah untuk tujuan penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5
Nilai Cross Loading Konstruk

	DISIPLIN KERJA	KEPUASAN KERJA	KINERJA	PENGAWASAN KERJA
DS10	0,745	0,606	0,144	0,792
DS2	0,788	0,607	0,196	0,609
DS3	0,856	0,681	0,172	0,641
DS4	0,765	0,687	0,285	0,529
DS5	0,864	0,649	0,238	0,748
DS6	0,803	0,643	0,159	0,691
DS8	0,758	0,669	0,244	0,581
DS9	0,803	0,641	0,107	0,826
KK1	0,668	0,714	0,107	0,659
KK10	0,681	0,842	0,164	0,626
KK2	0,746	0,768	0,131	0,727
KK3	0,658	0,820	0,323	0,539
KK4	0,611	0,766	0,244	0,510
KK5	0,689	0,869	0,243	0,580
KK6	0,578	0,810	0,290	0,469
KK7	0,600	0,784	0,273	0,526
KK8	0,519	0,715	0,421	0,463
KK9	0,609	0,798	0,200	0,610
KN1	0,193	0,237	0,876	0,092
KN2	0,159	0,266	0,919	0,114

KN3	0,202	0,246	0,877	0,099
KN4	0,183	0,286	0,919	0,142
KN5	0,229	0,297	0,925	0,150
KN6	0,286	0,285	0,894	0,211
PK1	0,719	0,607	0,088	0,864
PK2	0,751	0,641	0,214	0,892
PK3	0,776	0,637	0,096	0,906
PK4	0,767	0,687	0,110	0,896
PK5	0,737	0,657	0,167	0,889
DS1	0,786	0,606	0,109	0,650

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk dan indikatornya lebih berkorelasi daripada konstruk lainnya. Dengan demikian, setiap gagasan atau variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik untuk menghasilkan variabel terkait.

3. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

Tabel 6
Nilai *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0,928	0,929	0,940	0,636
KEPUASAN KERJA	0,933	0,934	0,943	0,624
KINERJA	0,954	0,958	0,963	0,813
PENGAWASAN KERJA	0,934	0,935	0,950	0,791

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

Data tabel menunjukkan bahwa konstruk ini dapat diandalkan karena nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,75. Semua variabel laten telah diperhitungkan, dan rho A lebih besar dari 0,70, memenuhi persyaratan. Angka reliabilitas komposit di atas 0,70 mengimplikasikan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi. Hal ini berarti semua variabel uji reliabilitas model memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi dan setiap konstruk berhubungan secara signifikan dengan objek yang dievaluasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa semua variabel yang dibuat dapat diandalkan.

B. Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

1. Hasil Uji R Square

Tabel 7

Nilai R Square Konstruk

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0,662	0,656
KINERJA	0,090	0,082

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

Data pada tabel menunjukkan bahwa nilai R-squared untuk ide kepuasan kerja adalah 0,662. Hal ini berarti bahwa variabel selain disiplin kerja dan pengawasan menyumbang 33,8% dari total faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan 66,2% lainnya memiliki penjelasan yang beragam. Lebih lanjut, disiplin kerja dan pengawasan hanya menyumbang sekitar 9% dari kinerja (R-squared = 0,090), sementara variabel lain menyumbang 81% sisanya.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,679	0,694	0,110	6,155	0,000
DISIPLIN KERJA -> KINERJA	0,204	0,216	0,067	3,061	0,001
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,300	0,311	0,081	3,730	0,000
PENGAWASAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,154	0,141	0,109	1,410	0,081
PENGAWASAN KERJA -> KINERJA	0,046	0,043	0,038	1,230	0,111

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

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

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Data tabel menunjukkan bahwa t-statistik 1,66 dan t-hitung 3,061, oleh karena itu $3,061 > t\text{-tabel } 1,66$. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima karena nilai p-value di bawah alpha ($0,001 < 0,05$). Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil tabel tersebut, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak karena t-hitung sebesar 1,230 dan t-statistik sebesar 1,66. Hipotesis alternatif ditolak karena nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,111 > 0,05$). Dari penelitian ini, pengawasan kerja tampaknya tidak mempengaruhi produktivitas.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung adalah 3,730 dan t-statistik adalah 1,66, yang lebih besar satu sama lain. Nilai p-value di bawah alpha ($0,000 < 0,05$) cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan produktivitas.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (*In-Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,204	0,216	0,067	3,061	0,001
PENGAWASAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,046	0,043	0,038	1,230	0,111

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

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

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Data tabel menunjukkan bahwa t-statistik 1,66 dan t-hitung 3,061, oleh karena itu $3,061 > t\text{-tabel } 1,66$. Nilai p-value di bawah alpha ($0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_a adalah hipotesis alternatif yang diterima dan H_0 adalah hipotesis nol. Berdasarkan temuan ini, kebahagiaan kerja, sebuah komponen kunci dari disiplin kerja, mempengaruhi kinerja.

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tabel yang menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 1.230, t-tabel sebesar 1.66 atau ($1.230 < t\text{-tabel } 1.66$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0.111 > 0.05$), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kesimpulan ini mengimplikasikan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara kepuasan kerja dan kinerja yang diukur dengan pengawasan kerja.

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

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikansi	Hasil
H1	Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sewangi Sejati Luhur	0,001	0.05	Diterima
H2	Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sewangi Sejati Luhur	0,111	0.05	Ditolak
H3	Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sewangi Sejati Luhur	0,000	0.05	Diterima
H4	Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT Sewangi Sejati Luhur	0,001	0.05	Diterima
H5	Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT Sewangi Sejati Luhur	0,111	0.05	Ditolak

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2024

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja yang baik mengindikasikan bahwa para pekerja sadar dan bersemangat untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, oleh karena itu, temuan penelitian ini konsisten dengan pandangan bahwa disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang kurang baik akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang terlihat dari pengawasan kerja terhadap hasil. Temuan penelitian ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa

pengawasan terutama berkaitan dengan pemantauan, evaluasi, dan pengaturan mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan cara yang akan berdampak pada hasil. Temuan studi ini bertentangan karena karyawan pada dasarnya adalah manusia dan akan mengabaikan segala bentuk pengawasan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kebahagiaan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja, menurut temuan penelitian ini. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia adalah karyawan yang lebih produktif, penelitian ini menegaskan bahwa kebahagiaan kerja memang berkorelasi dengan kinerja. Di sisi lain, produktivitas menurun ketika pekerja tidak bahagia dalam pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno, sikap optimis terhadap kinerja merupakan indikasi dari karyawan yang sangat puas.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja, yang merupakan faktor kunci dalam disiplin kerja, secara signifikan mempengaruhi kinerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan teori yang menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi karena hal ini mengindikasikan bahwa pekerja menyadari dan siap untuk melakukan semua tugas yang diberikan. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang kurang baik akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kemampuan pengawasan kerja untuk berfungsi. Temuan penelitian ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa pengawasan terutama berkaitan dengan pemantauan, evaluasi, dan pengaturan mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan cara yang akan berdampak pada hasil.

KESIMPULAN

Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja, menunjukkan bahwa aspek ini memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang dapat bekerja. Sebaliknya, kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh pengawasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pengawasan mungkin bukan faktor utama yang mempengaruhi hasil kerja. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh kebahagiaan kerja, menandakan bahwa kebahagiaan karyawan berkontribusi positif terhadap performa mereka.

Alexander Situmorang, Deswarta: Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Kepuasan kerja berdampak besar terhadap kinerja melalui disiplin kerja, memperkuat pentingnya kepuasan sebagai faktor yang mendukung disiplin dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam hal pengawasan kerja, menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas, hal ini tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka melalui pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Alvin Yuwono Pala'langan, 2021, Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, ISSN: 2461-0550 (online) | 2337-7895 (print)
- Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Brantas. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurrahmat, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Ghozali. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiri*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. BPFE – Yogyakarta.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2019). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, and W.C.Black, 2005, *Multivariate Data Analysis*. 6th edition. Prentice-Hall: New Jersey.
- Handyaningrat, Soewarno. 2012. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Cv Haji Masagung.
- Hasibuan, M. 2017. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Jogyanto,2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kawiana, I Gede Putu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan, UNHI Press Publishing, Bali.
- Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus, Banten: CV.AA Rizky.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2013, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahudin, Iqbal Hasan,2013, "Analisis data penelitian dengan statistik." Jakarta: Bumi Aksara.

Alexander Situmorang, Deswarta: Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Rambet, Andrew, 2022, *Kepemimpinan, Gaya Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan*, Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Keempat, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta
- Veithzal Rivai. dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Vidia Aulia, Trianasari, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, *JMPP*, Vol. 4, No. 1, March 2021 p-ISSN: 2654-9719