

**PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGAWASAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS
ANAK KELAS II KENDARI (*The Role Of Work Discipline In Mediating The Effect Of
Supervision And Work Motivation On Employee Performance In Special Child Development
Institution Class II Kendari*)**

Irwan La Mane

nailairwan71@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Dedy Takdir Syaifuddin

dtakdirsyafuddin@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nofal Nur

novalnur3003@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Hasanuddin Bua

bua.hasanuddin@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Ansir

ansir994@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma Saleh

salmasaleh69@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima
25-07-2020

Disetujui
30-07-2020

Dipublikasikan
31-07-2020

Keywords:

*supervision, work
motivation, work
discipline, employee
performance*

This study aims to analyze the effect of supervision, work motivation and work discipline on employee performance. To find out and analyze the effect of supervision and work motivation on work discipline, and see the mediating role of work discipline. This research was conducted at the Institute for Special Child Development Institution Class II Kendari. The population in this study amounted to 46 staff employees, sampling using census techniques with a total sample of 46 people. Research data were collected using a questionnaire and analyzed using Partial Least Square (PLS) analysis.

The results of this study indicate that the higher level of supervision conducted will be able to improve work discipline and employee performance. Likewise, the higher work motivation of employees will lead to increased work discipline and employee performance. Work discipline plays a role in mediating the effect of supervision and work motivation on employee performance.

Klasifikasi JEL:

H10, H11

I. PENDAHULUAN

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) atau Lapas Anak adalah suatu tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana remaja dengan tujuan ketika remaja kembali ke masyarakat dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Di LPKA Kota Kendari hanya menyediakan fasilitas berupa ruang belajar, mushola, perpustakaan mini, kamar mandi luar, dan satu wisma yang digunakan untuk tidur sehingga para narapidana remaja tidak memiliki kamar tidur khusus, hal ini menyebabkan para narapidana remaja tersebut tidak dapat memiliki ruang untuk menyimpan barang-barang yang bersifat privasi dan memiliki tidur yang kurang berkualitas dikarenakan suhu ruangan yang panas dan suasana yang gaduh.

Terlepas dari keadaan yang terjadi pada LKPA Kota Kendari, andil dari pegawai LPKA Kota Kendari juga menjadi hal yang penting untuk menjadi sorotan, semua proses pembinaan para tahanan tidak terlepas dari bagaimana pegawai mampu mengkoordinasikan semua hal yang berkaitan dengan pelayanan-pelayanan yang menjadi standar pada LPKA Kota Kendari. Kinerja yang masih belum maksimal memberikan dampak pada kurang maksimalnya pencapaian visi dan tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan satu faktor penting dalam suatu organisasi kerja dan perlu untuk selalu di tingkatkan. Untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dan hasil kerja yang meningkat, pegawai harus memiliki sikap patuh dan taat serta memerlukan dorongan dari luar maupun dari dalam diri untuk dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan.

Selain kinerja, faktor disiplin kerja juga menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dari pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, hal ini dikarenakan tingkat organisasi tersebut membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai apa yang diharapkan, namun pada kenyataannya kedisiplinan itu sendiri sering menjadi hal yang tidak diindahkan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari menunjukkan fakta bahwa disiplin kerja dari pegawai masih kurang baik dan juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya masih relative rendah dan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena menurunnya semangat dari pegawai dikarenakan semakin menumpuknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga membentuk kemalasan untuk menyelesaikan. semangat yang kurang dengan adanya beban kerja yang tinggi dibandingkan dengan apa yang mereka dapatkan juga menjadi pemicu kurang semangatnya pegawai dalam bekerja, hal lain yang menjadi penyebab adalah semakin besarnya tanggung jawab yang harus di emban dimana kelebihan jumlah tahanan memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja mereka. Aspek lain dari penyebab penurunan kinerja adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan, kurangnya pengawasan yang diberikan dalam bekerja oleh atasan memberikan pegawai kesempatan untuk mangkir dari pekerjaan dengan berbagai alasan. Pekerjaan yang diselesaikan jarang dilakukan pemeriksaan oleh pihak terkait serta jarangnya dilakukan evaluasi pekerjaan menimbulkan efek pada penurunan kinerja dari pegawai yang ada.

Ketaatan dalam bekerja juga menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja yang ada pada LPKA Kota Kendari. Dengan menumpuknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memberikan mereka rasa malas untuk datang ke kantor dengan mencari-cari berbagai alasan, kurangnya tingkat kewaspadaan dalam bekerja, sering dilanggarnya standar-standar kerja yang telah ditetapkan juga memberikan dampak yang cukup besar pada kinerja yang di inginkan.

Melihat kenyataan dalam implementasinya dilapangan sejumlah kewajiban dan tanggung jawab tidak bisa terselesaikan sebagaimana mestinya sehingga tidak mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung penulis terhadap sejumlah pegawai dilingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, penulis memperoleh fakta-fakta penyebab kurang baiknya kinerja antara lain kurangnya pengawasan, motivasi kerja dan juga disiplin kerja.

Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan (Handoko, 2013:359). Pengawasan sangat penting bagi organisasi terutama untuk mencapai kinerja maksimal. Secara teknis menurut Handoko (2013:57) pengawasan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja secara

berkelanjutan, meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi, dengan melakukan pengawasan, organisasi dapat menilai derajat pencapaian rencana kerja dan dapat mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan serta mampu meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar dapat tercapai.

Berdasarkan dasar teori diatas, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah dari Rahmat dkk (2020), Jufrizen (2016), Awal (2019) dan Nurbudiwati (2018) yang menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. dari hasil tersebut, terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Asmita dkk (2019) yang menemukan bahwa pengawasan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang juga menjadi acuan pada penelitian ini adalah penelitian dari Putra dan Boide (2018), Prasetyono dkk (2018), Lyonga (2018), Wahyuningsih (2016), Ankoma-Sey dan Maina (2016), Situmorang dan Sitorus (2019), Rahmat dkk (2020) dan Jufrizen (2016) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terdapat gap hasil penelitian yang ditemukan oleh Lukas dkk (2017) dan Margaret (2017) yang menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Setiap pegawai memerlukan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222). Kajian teoritis yang menjadi dasar dalam mengkaji dan mengukur motivasi kerja adalah teori dari Herzberg (1996) yaitu Teori Dua Faktor. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2000) motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan diri berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut disatisfier atau ekstrinsic motivation. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai untuk termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan dasar teoritis diatas, hasil penelitian yang menjadi landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dunie (2017) dan Lopes (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, terdapat gap dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2017) dan Saputra (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Selain itu, landasan yang juga menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Boide (2018), Jeffrey dan Supendi (2018), Suwuh dkk (2016) dan Dewi dkk (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015), Razak *et al* (2018), Febriani (2017) dan Gitongu *et al* (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin memainkan peran yang penting dalam terciptanya tujuan dari organisasi, ketidak disiplinian membuat semua pekerjaan tidak dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011:825).

Berdasarkan kajian teoritis diatas, penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah penelitian dari Putra dan Boide (2018), Prasetyono dkk (2018), Jeffrey dan Supendi (2018), Wahyuningsih (2016), Razak *et al* (2018), Situmorang dan Sitorus (2019), Rahmat dkk (2020), Anthony (2017) dan Jufrizen (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terdapat gap dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh dkk (2016), Dewi dkk (2018), Margaret (2017), Kalimeda *et al* (2018), Kurniawan dan Heryanto (2019), Yuddin (2017) serta Sutedjo dan Kempa (2017) yang menemukan sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. George R. Terry (2006:395) pengawasan merupakan mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dessler (2009) pengawasan adalah pengaturan standar, seperti kuota, standar kualitas, atau tingkat produksi; pemeriksaan untuk menilai kinerja kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan; mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Schermerhorn (2002) pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa untuk mengukur pengawasan dapat menggunakan empat pengukuran yaitu (1) Menetapkan standar (*Standards*), (2) Pengukuran (*Measurement*), (3) Membandingkan (*Compare*), (4) Melakukan tindakan (*Action*).

Motivasi Kerja

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 1999: 45). Wibowo (2014) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedarmayanti (2011) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Robbins (2008) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2004) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk mengukur motivasi kerja, pada penelitian ini mengacu pada teori Dua Faktor dari Herzberg (1996) yang dikutip dalam Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi didasarkan oleh dua dimensi yaitu dimensi motivator (intrinsik) dan dimensi *Hygiene* (ekstrinsik).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hamali (2016) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan paraturan,, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sastrohadiwiryo (2002) disiplin adalah sikap menghargai, mengapresiasi, dan patuh dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak dan mampu menjalankannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

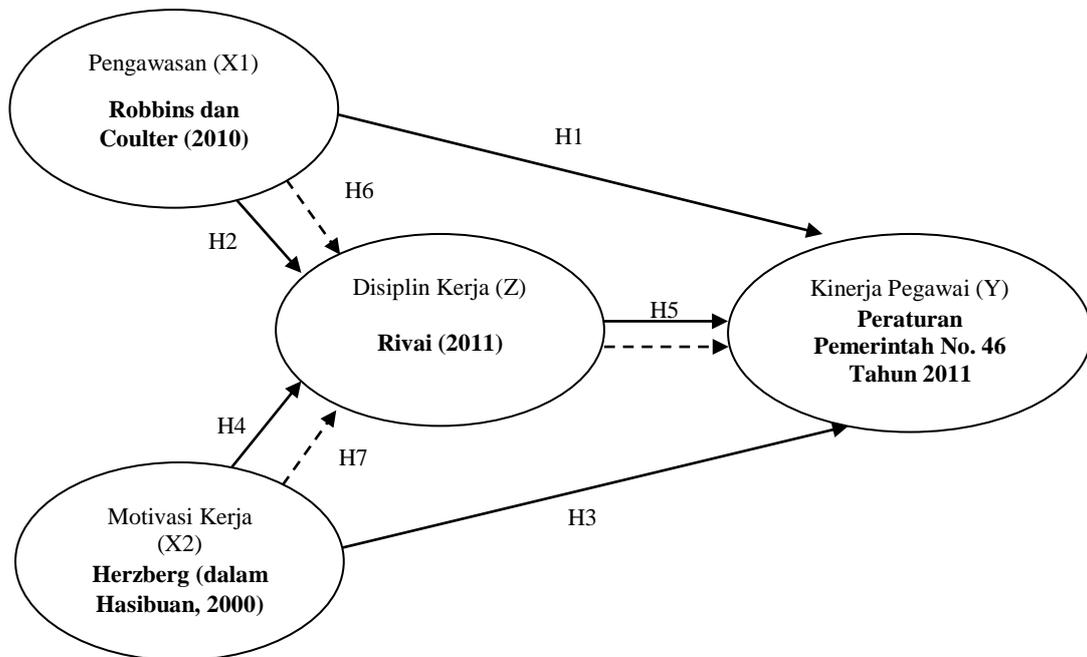
suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai (2011) merumuskan bahwa untuk mengukur disiplin kerja, pegawai perlu memiliki kelima indikator yaitu (1) Kehadiran. (2) Ketaatan pada peraturan kerja. (3) Ketaatan pada standart kerja. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. (5) Bekerja etis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Performance atau yang lebih dikenal dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Simamora (2006) kinerja adalah tahap pencapaian atas pekerjaan tertentu yang ditugaskan atau dimanahkan oleh pimpinan atau organisasi. Nawawi (2008) Kinerja adalah karya atau hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas baik yang bersifat fisik maupun non fisik/material. Mathis dan Jackson (2011) kinerja adalah proses evaluasi terhadap standarisasi kinerja seseorang yang direfleksikan melalui output berupa kuantitas, kualitas, periode waktu, kehadiran di tempat kerja dan perilaku kooperatif. Pengukuran variabel kinerja pegawai pada penelitian ini akan mengadopsi pengukuran berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja pegawai menggunakan dua unsur penilaian yaitu (1) Sasaran kerja pegawai, dan (2) perilaku kerja.

Hubungan antara pengawasan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Studi ini difokuskan pada kajian pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja organisasi melalui evaluasi kinerja. Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian dari Putra dan Boide (2018), Prasetyono dkk (2018), Lyonga (2018), Wahyuningsih (2016), Ankoma-Sey dan Maina (2016), Situmorang dan Sitorus (2019), Rahmat dkk (2020) dan Jufrizen (2016) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun terdapat gap penelitian yang ditemukan oleh Lukas dkk (2017) dan Margaret (2017) yang menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengawasan merupakan salah satu aktivitas manajemen yang dapat meningkatkan disiplin kerja, Simbolon (2004:61) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Siagian (2005:112) juga menyatakan hal yang serupa bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Oleh karena itu pengawasan dilakukan untuk meningkatkan disiplin dari para pegawai yang bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dkk (2020), Jufrizen (2016), Awal (2019) dan Nurbudiwati (2018) yang menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, namun terdapat gap penelitian dari Asmita dkk (2019) yang menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2000) motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan diri berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dalam teori ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi diperlukan dorongan dari dalam diri maupun dari luar seperti organisasi. Selain itu, menurut Flippo (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian dari Putra dan Boide (2018), Jeffrey dan Suspendi (2018), Suwuh dkk (2016) dan Dewi dkk (2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015), Razak *et al* (2018), Febriani (2017) dan Gitongu *et al* (2016) yang menemukan hal sebaliknya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Konsep motivasi menurut Hasibuan (2009) diberikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan untuk meningkatkan kedisiplinan. Pemenuhan harapan dan keinginan dari pegawai dalam sebuah organisasi akan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dan akan berdampak kepada ketaatan mereka terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sajangbati (2013) mengemukakan bahwa pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dunie (2017) dan Lopes (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja, namun terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2017) dan Saputra (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:194), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Boide (2018), Prasetyono dkk (2018), Jeffrey dan Supendi (2018), Wahyuningsih (2016), Razak *et al* (2018), Situmorang dan Sitorus (2019), Rahmat dkk (2020), Anthony (2017) dan Jufrizen (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Suwuh dkk (2016), Dewi dkk (2018), Margaret (2017), Kalimeda *et al* (2018), Kurniawan dan Heryanto (2019), Yuddin (2017), serta Sutedjo dan Kempa (2017) yang menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H6. Disiplin kerja memediasi pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai

H7. Disiplin kerja memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif yang dilakukan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 46 orang, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

Variabel pada penelitian ini terdiri dari pengawasan yang diukur dengan indikator dari Robbins dan Coulter (2010) yaitu (1) Menetapkan standar, (2) Pengukuran, (3) Membandingkan, dan (4) Melakukan tindakan. Variabel motivasi kerja diukur dengan dimensi dari Herzberg (dalam Hasibuan, 2000) yaitu (1) Dimensi motivator, dan (2) dimensi Hygiene. Disiplin kerja diukur dengan indikator dari Rivai (2011) yaitu (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis. Dan kvariabel kinerja pegawai yang diukur berdasarkan dimensi dari PP 46 Tahun 2011 yaitu (1) Sasaran kerja pegawai, dan (2) Perilaku kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden penelitian berjumlah 46 orang pegawai, adapun karakteristik dari responden penelitian ini dapat dilihat dengan empat karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. adapun rinciannya tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Umur	21-30 Tahun	34	73.9
	31-40 Tahun	8	17.4
	41-50 Tahun	4	8.7
	> 51 Tahun	0	0
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	89.1
	Perempuan	5	10.9
Pendidikan Terakhir	SMA	40	87
	DIII	1	2.2
	S1	5	10.9
	S2	0	0
Masa Kerja	1-3 Tahun	0	0
	> 3-5 Tahun	29	63
	> 5 Tahun	17	37
Total Responden		46	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur, responden dengan rentang usia 21-30 tahun merupakan mayoritas karena Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kota Kendari belum lama mengadakan penerimaan pegawai dan menerima banyak pegawai baru dengan rentang kerja dari 2017 sehingga pegawai yang ada merupakan pegawai yang masih muda dan berada pada usia produktif. Pada karakteristik jenis kelamin. Laki-laki menjadi mayoritas karena pekerjaan yang ada pada LPKA menuntut untuk bekerja mengawasi para tahanan dan mengharuskan kesigapan dan kesiagaan ketika terjadi sesuatu dalam bekerja sehingga laki-laki dianggap lebih cocok untuk menangani hal tersebut. Pada karakteristik pendidikan terakhir. SMA merupakan responden terbanyak dikarenakan proses perekrutan pegawai mensyaratkan minimal SMA untuk menjadi pegawai dan juga pekerjaan yang dilakukan lebih ke pekerjaan teknis. Pada masa kerja, Masa kerja mayoritas adalah >3-5 tahun dikarenakan pegawai yang telah ada merupakan pegawai yang belum lama menjadi pegawai negeri sipil. Masa kerja ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang ada telah memiliki cukup pengetahuan terkait pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Perubahan nilai R Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R Square 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Nilai R Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian R Square

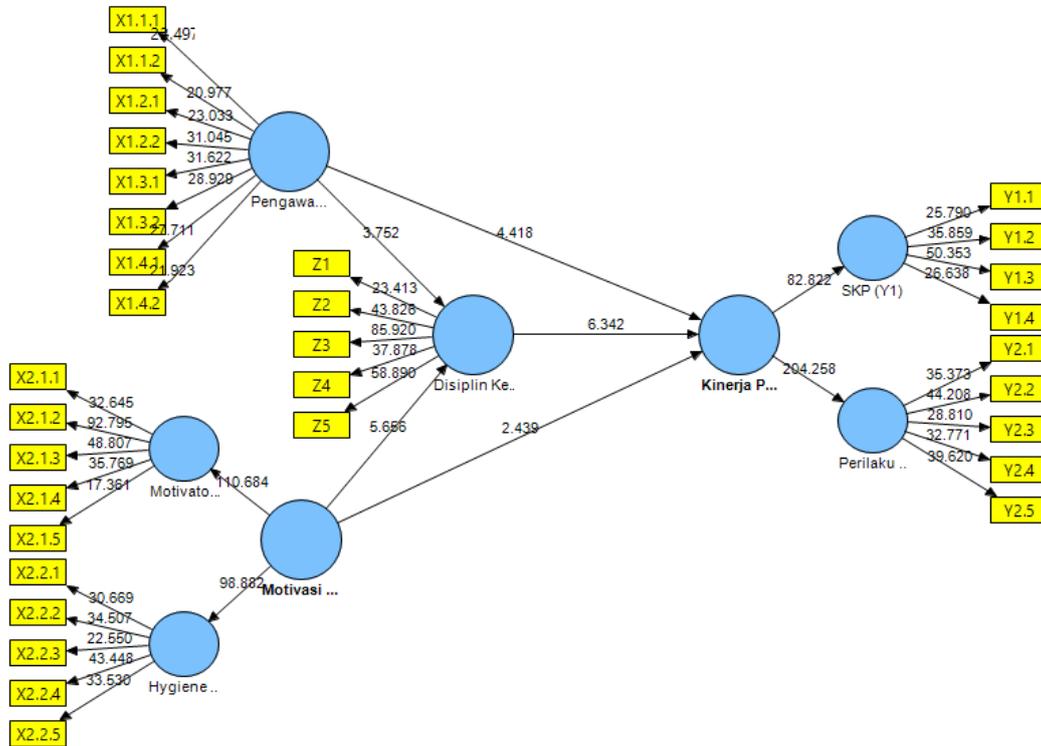
Variabel	R Square
Disiplin Kerja (Z)	0.601475
Kinerja Pegawai (Y)	0.802964
Motivasi Kerja (X2)	
Pengawasan (X1)	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada model penelitian ini, ditemukan nilai R Square sebesar 0.601475 untuk variabel disiplin kerja yang berarti bahwa besaran variasi pengaruh pada perubahan pengawasan dan motivasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 60,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang moderat.

Nilai R Square sebesar 0,802964 untuk variabel kinerja pegawai yang berarti bahwa besaran variasi pengaruh pada perubahan pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai sebesar 80,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang moderat menuju kuat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan t statistic yang dihasilkan inner model PLS. hipotesis dapat diterima jika koefisien pengaruh bernilai positif dan nilai t-statistik >1,96. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai hasil estimasi bootstrap pada smart PLS berikut ini :



Gambar 2. Estimasi Bootstrapping Smart PLS
Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 3 Hasil Uji Path Coefficients Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Original Sample	t-statistics	Keterangan
H1 : Pengawasan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.274644	4.418079	Diterima
H2 : Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.366265	3.751762	Diterima
H3 : Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.203804	2.43924	Diterima
H4 : Motivasi Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.475168	5.655825	Diterima
H5 : Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.510957	6.341786	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan output yang menggambarkan hasil dari pengujian hipotesis penelitian dengan uraian sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara pengawasan terhadap kinerja pegawai yaitu 0.274644 dan t-statistik sebesar 4,418079 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik pengawasan yang dilakukan maka kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 1 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara pengawasan terhadap disiplin kerja yaitu 0.366265 dan t-statistik sebesar 3,751762 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja, arah pengaruh dari

variabel ini positif, jadi semakin baik pengawasan yang dilakukan maka tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 2 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0.203804 dan t-statistik sebesar 2,43924 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan juga akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 3 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja yaitu 0.475168 dan t-statistik sebesar 5,655825 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik motivasi kerja yang ada pada pegawai maka tingkat disiplin kerjanya juga akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 4 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0.510957 dan t-statistik sebesar 6,341786 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang dapat mereka hasilkan juga akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 5 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian Sobel Test tersebut ditemukan nilai signifikansi t-statistik sebesar 3,22902 (>1.96). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0.187146 dengan tingkat signifikansi t-statistik 3,22902. Dengan demikian mediasi dari disiplin kerja adalah mediasi Parsial. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 6 yang diajukan **diterima**.

Hipotesis 7 menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian Sobel Test tersebut ditemukan nilai signifikansi t-statistik sebesar 4,22103 (>1.96). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0.24279 dengan tingkat signifikansi t-statistik 4,22103. Dengan demikian mediasi dari disiplin kerja adalah mediasi Parsial. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 7 yang diajukan **diterima**.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian pada hipotesis 1 yang menguji pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari arah pengaruh variabel ini bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik pengawasan yang diberikan oleh organisasi pada pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Pengawasan memberikan kesesuaian dari apa yang telah ditetapkan terhadap apa yang dihasilkan oleh pegawai, perlunya organisasi terus menerapkan pengawasan yang sesuai untuk menjaga agar tujuan dari organisasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuannya. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Rahmat dkk (2020) yang menemukan bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan mampu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Selain itu Jufrizen (2016) juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. peneliti selanjutnya yaitu Awal (2019) dan Nurbudiwati (2018) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan juga pengujian hipotesis 2 yang menguji pengaruh dari pengawasan terhadap disiplin kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari arah pengaruh yang dihasilkan menunjukkan

bahwa semakin baik pengawasan yang diberikan organisasi terhadap pekerjaan dari pegawai maka akan semakin tinggi disiplin kerja dari pegawai. Pengawasan yang diberikan berkaitan dengan kesesuaian dengan prosedur yang telah ditetapkan, semakin pegawai mampu untuk mengikuti prosedur yang dibuat maka disiplin mereka akan semakin baik. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika disiplin mampu diterapkan oleh pegawai baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk pekerjaannya. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Boide (2018) yang menemukan bahwa perasaan pengawasan yang baik akan membuat pegawai semakin disiplin dalam bekerja. Selain itu Prasetyono dkk (2018) dan Lyonga (2018) juga menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antar pengawasan terhadap disiplin kerja. Peneliti lain Wahyuningsih (2016), Ankoma-Sey dan Maina (2016), Situmorang dan Sitorus (2019), Rahmat dkk (2020) dan Jufrizen (2016) juga menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian hipotesis 3 yang menguji pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari arah pengaruh yang dihasilkan dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang dirasakan oleh pegawai baik itu dari dalam dirinya maupun dari apa yang diberikan oleh organisasi, maka kinerja yang akan mereka berikan akan semakin baik pula. Motivasi mampu mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan maksimal ketika organisasi mampu untuk memenuhi apa yang menjadi harapannya dan apa yang menjadi faktor kepuasan yang diinginkan oleh pegawai. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Boide (2018) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu Jeffrey dan Supendi (2018) juga menemukan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Suwuh dkk (2016) dan Dewi dkk (2018) juga menemukan bahwa kinerja akan semakin baik dihasilkan oleh karyawan ketika karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengujian hipotesis 4 yang menguji pengaruh dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari arah pengaruh variabel ini menunjukkan hasil yang positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang ada pada diri pegawai maupun apa yang dirasakannya pada organisasi maka tingkat disiplin yang akan diberikan juga akan semakin tinggi. Motivasi mampu mendorong pegawai untuk patuh dan taat pada aturan yang berlaku ketika pegawai tersebut terdorong untuk mendapatkan sesuatu atau mewujudkan keinginannya. Disiplin akan dapat diterapkan dengan baik ketika ada rasa ingin melakukannya pada diri pegawai dan ada dukungan dari lingkungan tempat ia bekerja. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dunie (2017) yang menemukan bahwa peran dari motivasi kerja yang ada pada karyawan mampu meningkatkan tingkat disiplin dari karyawan tersebut. Begitu juga dengan temuan dari Lopes (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian pada hipotesis 5 yang menguji pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari arah pengaruh yang tercipta pada menunjukkan arah yang positif yang dapat diartikan bahwa semakin pegawai dapat menerapkan disiplin kerja yang baik sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang akan mampu mereka hasilkan. Disiplin membawa keteraturan pada pekerjaan yang dilakukan, kesesuaian dengan standar kerja, kepatuhan atas perintah dan arahan akan memberikan dampak yang baik bagi hasil yang diberikan. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik ketika semua prosedur dan aturan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan maksimal. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Boide (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Selain itu Prasetyono dkk (2018), Jeffrey dan Supendi (2018) juga menemukan bahwa pegawai yang disiplin mampu untuk memperoleh kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditentukan. Wahyuningsih (2016), Razak *et al* (2018), Situmorang dan Sitorus

(2019), Rahmat dkk (2020), Anthony (2017) dan Jufrizen (2016) juga menemukan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang baik terhadap pembetulan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung pada hipotesis 6 yang menguji pengaruh mediasi disiplin kerja pada pengawasan terhadap kinerja pegawai, ditemukan signifikan, atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima. Dari pengaruh yang dihasilkan dapat diartikan bahwa pengawasan yang baik diikuti dengan tingkat disiplin mampu memberikan dampak yang baik bagi penciptaan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian dari Putra dan Boide (2018) yang menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. selain itu Wahyuningsih (2016) juga menemukan bahwa secara bersama pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Situmorang dan Sitorus (2019) juga menemukan bahwa pengawasan yang dibarengi dengan kedisiplinan mampu membuat hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan juga pengujian hipotesis 7 yang menguji peran mediasi dari disiplin kerja terhadap pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai ditemukan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Pengaruh mediasi dari disiplin kerja ini dapat diartikan bahwa motivasi atau dorongan yang dirasakan oleh pegawai baik itu secara langsung dari dalam diri maupun apa yang ditemukan pada organisasi mampu membuat mereka untuk patuh dan taat pada ketentuan yang berlaku di organisasi dan hal tersebut mampu menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai. Hasil penelitian yang ditemukan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Supendi (2018) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja. Dapu (2015) juga menemukan bahwa disiplin kerja dengan motivasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. selain itu temuan dari Razak *et al* (2018) dan Suwuh dkk (2016) juga menemukan bahwa peran dari motivasi kerja dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup instansi pemerintahan dengan jumlah sampel yang sedikit, hal ini membatasi kemampuan generalisasi temuan hasil penelitian, diharapkan penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh dari variabel ini pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga kemampuan generalisasi temuan penelitian ini dapat mencakup aspek yang lebih luas
2. Data penelitian yang ada bersifat cross section dimana data yang diperoleh hanya pada satu waktu, sehingga perkembangan pada kurun waktu dari unit analisis tidak dapat diperoleh dalam penelitian ini.
3. Pada pengujian efek mediasi dari disiplin kerja terhadap pengawasan dan kinerja ditemukan berpengaruh signifikan namun pengaruhnya sangat kecil dibandingkan pengaruh langsungnya, untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel disiplin kerja sebagai variabel independen untuk melihat pengaruh pengawasan dan kinerja.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik pengawasan dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan maka tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dari pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dari pegawai maka disiplin kerja yang ada akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Disiplin kerja memediasi pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini berarti bahwa pengawasan yang ada dengan tingkat disiplin kerja pegawai yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini berarti bahwa motivasi yang dimiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang baik mampu menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ankoma-Sey, V. R., & Maina, B. (2016). The role of Effective Supervision on academic performance of Senior High Schools in Ghana. *Journal of Arts and Humanities*, 5(4), 73-83.
- Anthony, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- As'ad, Moh., 1999, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Asmita, A., Rahman, R., & Nasir, M. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 44-57.
- Awal, A. (2019). The Effect of Supervision on Increasing the Disciplinary of Em-ployees Work In the Large Center Of Kerinci Seblat National Park Kota Sungai Penuh.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Dewi, S. T., Mahanggoro, T. P., & Urmila, M. (2018). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(3), 247-254.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93-101.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo, S. (2018). PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 43-54.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of employees' performance of state parastatals in Kenya: A case of Kenya Ports Authority.
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F, (1996), *Work and the Nature of man*, Cleaveland, OH: World Publishing Company
- Jeffrey, I., & Supendi, D. P. (2018). Influence of Work Discipline, Work Motivation and Career Development to Performance of Civil Servant. *The Social Sciences*, 13(4), 956-963.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 17(02).
- Kelimedda, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo At

- Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88-101.
- Lopes, da Costa E. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Lyonga, N. A. N. (2018). Supervision and Teachers' Work Performances in Primary Schools in Konye Sub-Division in Cameroon. *Journal of Educational and Social Research*, 8(2), 115-124.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang. *KOLEGIAL*, 5(1), 95-109.
- Mathis,L., Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Nurbudiwati, N. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledge Management*, 12(01), 030-038.
- Prasetyono, H., Abdillah, A., & Fitria, D. (2018). Academic Supervision Toward Teacher's Performance Through Motivation as Intervening Variable. *Journal of Education and Learning*, 12(2), 188-197.
- Putra, R. B., & Boide, B. (2018). Influence Motivation, Supervision and Work Discipline on Employee Performance PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 86-91.
- Rachmat, R., Brasit, N., & Jusni, J. (2020). The Effects of The Leadership and the Supervision on the Discipline and Performance of the Employees in the Faculty of Medicine, Hasanuddin University Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(1), 95-104.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013 "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung" *Jurnal EMBA Hal. 667-678 Vol.1 No.4, ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schermerhorn. 2002, *Management*, ed New york:: John Wiley & Sons inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Situmorang, H. P. S., & Sitorus, M. (2019). The Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance at the Company PT. Aerofood ACS Medan. *Journal Of Management Science (JMAS)*, 1(3, Septemb), 37-42.

- Suwuh, M. (2016). The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at bank sulut kcp likupang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Terry, G.R., 2006. *Principles of Management*. (Alih bahasa winardi), Alumni Bandung.
- Wahyuningsih, S. (2016). Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli City-Indonesia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuddin. (2017). Influence of the Compensation, Motivation And Discipline work Against The work Achievement Teacher At SMA Negeri Jenepono Regency west Bangkala I. *Quest Journals: Journal of Research in Business and Management*, 5(2), 83–88.