

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS PADANG

Bintang Satria Bahri¹, Robby Dharm², Nia Nadila³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 30 Juli 2025
 Revisi 10 Agustus 2025
 Diterima 30 Agustus 2025

Kata kunci:

Pengawasan Kerja
 Motivasi Kerja
 Disiplin Kerja
 Kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang. Permasalahan yang diangkat dilatarbelakangi oleh kondisi kinerja karyawan yang belum optimal, tingkat absensi yang tinggi, serta belum adanya integrasi maksimal antara pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan dianalisis menggunakan model analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa PT. Teluk Luas Padang perlu memperkuat sistem pengawasan yang konstruktif dan meningkatkan program motivasi kerja untuk menciptakan kedisiplinan yang konsisten, demi tercapainya kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Bintang Satria Bahri
 Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universiti Putra Indonesia (YPTK)
 Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
 Email: bintangs928@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai produktivitas dan daya saing yang optimal. Berbagai variabel yang memengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen, termasuk pengawasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Hal ini relevan bagi PT Teluk Luas, sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang pembuatan karet remah (Crumb Rubber), di mana peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan operasional.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan

kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standard kerja atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standard kerja yang ditentukan dapat dikenakan peringatan(Bintoro, 2017).

Namun, hubungan antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dipandang secara langsung. Disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting yang memediasi pengaruh tersebut. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, serta kesadaran akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka mampu mengelola waktu dengan efisien, mematuhi aturan, dan bekerja secara konsisten.

PT Teluk Luas Padang, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di 586ariab bisnis strategis, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana pengawasan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tersebut dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, terlihat masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dari Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT.Teluk Luas Padang Tahun 2021-2023

Tahun	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	Jumlah
2021	17 Orang	12,59	112 Orang	82,96	6 Orang	4,44	135 Orang
2022	21 Orang	16,93	96 Orang	77,41	7 Orang	5,64	124 Orang
2023	32 Orang	39,02	48 Orang	58,53	2 Orang	2,43	82Orang

Sumber PT Teluk Luas Padang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PT. Teluk Luas Padang pada 3 tahun sebelumnya berada pada kondisi yang baik dengan nilai rata-rata 72,54%. Akan tetapi jumlah pegawai tiap tahunnya berkurang, dan penilaian C (cukup) masih tetap ada, hal ini menunjukkan masih adanya tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang.

Untuk mengurangi angka ketidak stabilan absensi pegawai, perlu dilakukan upaya seperti pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja. Pengawasan yang baik dapat memastikan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, pengawasan yang terlalu ketat atau kurang memadai dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani atau kurang terarah. Oleh karena itu, penerapan pengawasan yang tepat menjadi penting agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Menurut (**Situmorang et al., 2022**) Pengawasan juga sangatlah penting untuk setiap pekerjaan di dalam organisasi, sebab melalui pengawasan 586ari dipantau banyak hal yang dapat merugikan instansi tersebut, contohnya seperti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, berbagai hal perubahan lingkungan organisasi yang terjadi secara terus menerus yang tidak dapat dihindari, serta tantangan-tantangan yang dialami dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada dasarnya pengawasan berarti suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi atau instansi dan manajemen tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan, strategi keputusan serta program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Namun, pengawasan kerja dan motivasi kerja tidak sepenuhnya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, karena terdapat variabel lain yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kedua variabel tersebut. Salah satu variabel tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur perusahaan. Karyawan yang

disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka konsisten dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Teluk Luas Padang.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurusi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumberlainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasidan kondisi (**Marto Silalahi, 2020**).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Masram dan Mu'ah (2017:2)** adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi Perusahaan secara menyeluruh secara efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang individu di dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berdampak langsung pada keberhasilan organisasi.

Pengawasan Kerja

Menurut Harianto et al., (2020), pengawasan kerja adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan melalui pendekatan yang terorganisasi dan terstruktur, sehingga prosesnya berlangsung konsisten dan terarah. Langkah pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar kinerja yang jelas dan dapat diukur, baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu, maupun indikator lainnya yang relevan dengan tujuan organisasi. Standar ini menjadi patokan utama untuk mengevaluasi hasil kerja.

Motivasi Kerja

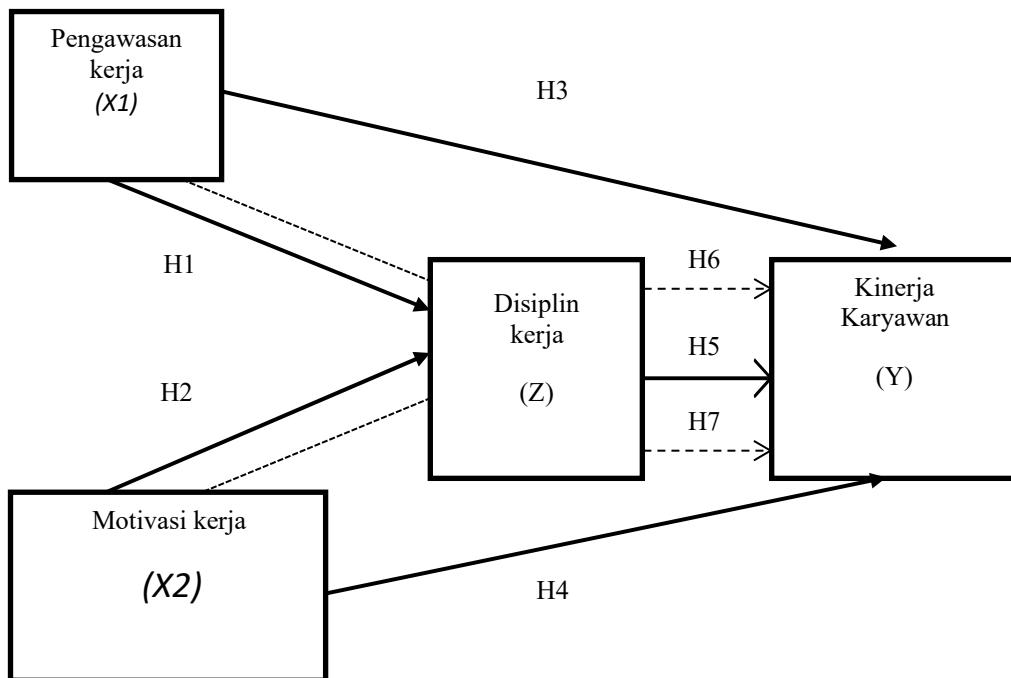
Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang mucul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. (**Ringo, 2021**). Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktifitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenai sanksi disipliner.

Kerangka Pikir

Gambar 1. 1
Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pernyataan yang dilakukan dalam perumusan masalah harus diuji atau dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang
 2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang
 3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang
 4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang
 5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang
 6. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang
- Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang.

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Teluk Luas Padang. Beralamat di Jl. Tanjung Saba Pitameh Nan XX, Lubuk Begalung, Tj. Saba Pitameh Nan XX, Padang, Kota Padang, Sumatera Barat 25155. 3.2.

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ada pada PT. Teluk Luas Padang yaitu 104 karyawan.

Sampel

Pada penelitian ini diambil sampel dari populasi yang ada pada PT.Teluk Luas Padang yaitu sebanyak 104 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan pada PT.Teluk Luas Padang dengan tujuan untuk memberikan tanggapan dan jawaban dengan cara memilih salah satu pertanyaan yang disediakan untuk di check list. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Wawancara, dan Observasi.

Teknik Analisis Data

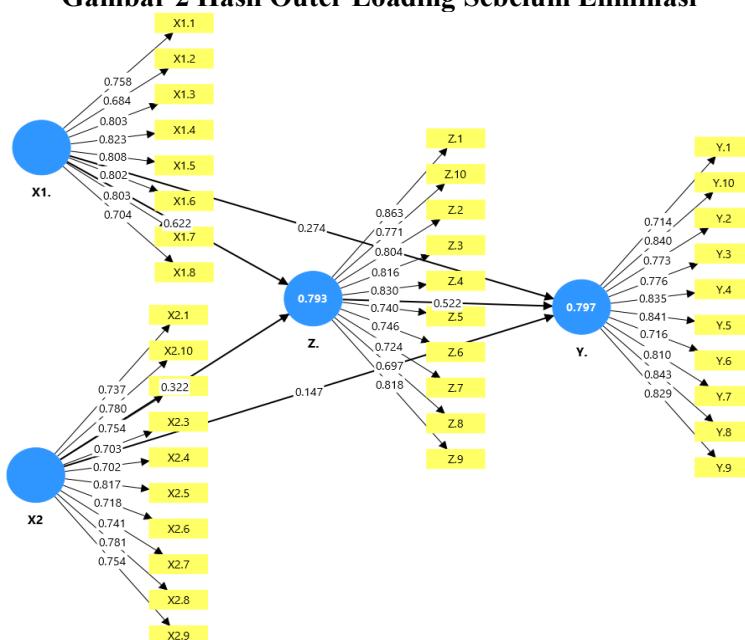
Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SMART PLS 4.0. Alasan menggunakan program ini dikarenakan penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini keseluruhan bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

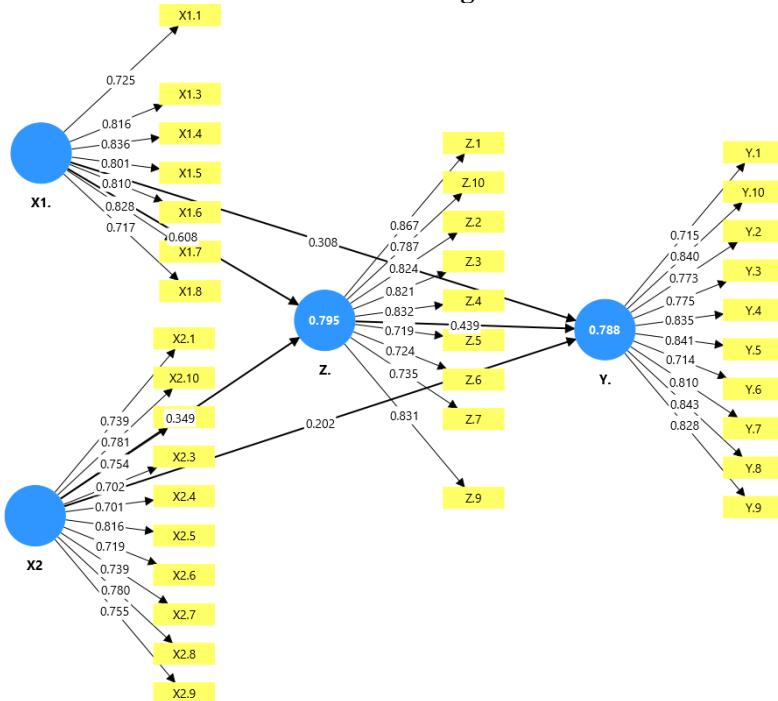
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 2 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 3 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang dieliminasi (X1):X1.2 dan (Z):Z.8

Gambar 3 Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted(AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengawasan Kerja (X1)	0,627
Motivasi Kerja (X2)	0,561
Disiplin Kerja (Z)	0,638
Kinerja Karyawan (X1)	0,632

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 4

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach'sAlpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data,maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

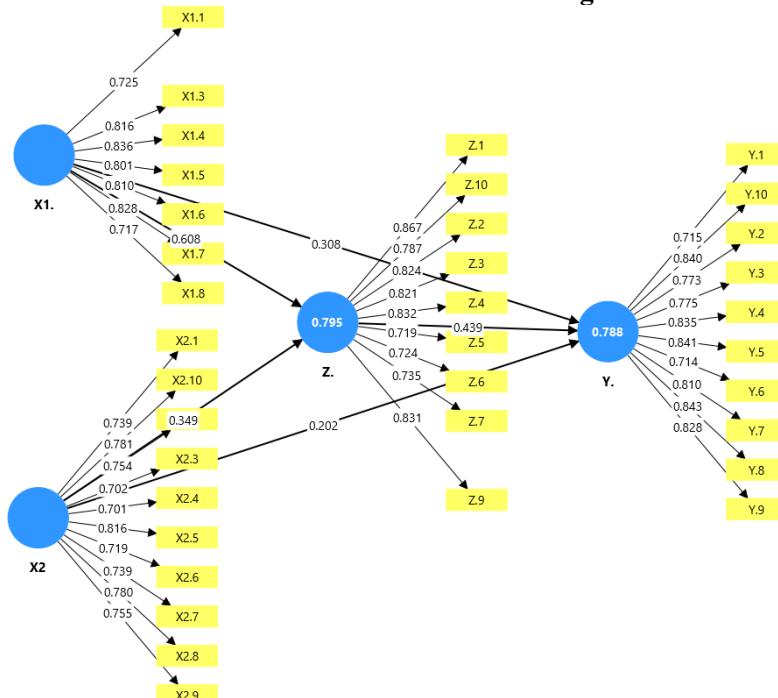
Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Keputusan
Kesejahteraan Karyawan (X2)	0,913	0,918	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,939	0,946	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,927	0,932	0,939	Reliabel
Self efficacy (X1)	0,900	0,902	0,921	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 4

Berdasarkan output SmartPLSpada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baikatau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Gambar 5 Hasil Outer Loading



Berdasarkan gambar di atas, dapat dibentuk model persamaan sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pengawasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,608 X_1 + 0,349 X_2$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pengawasan kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,308 X_1 + 0,202 X_2 + 0,439 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu

terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,795	0,791
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,782

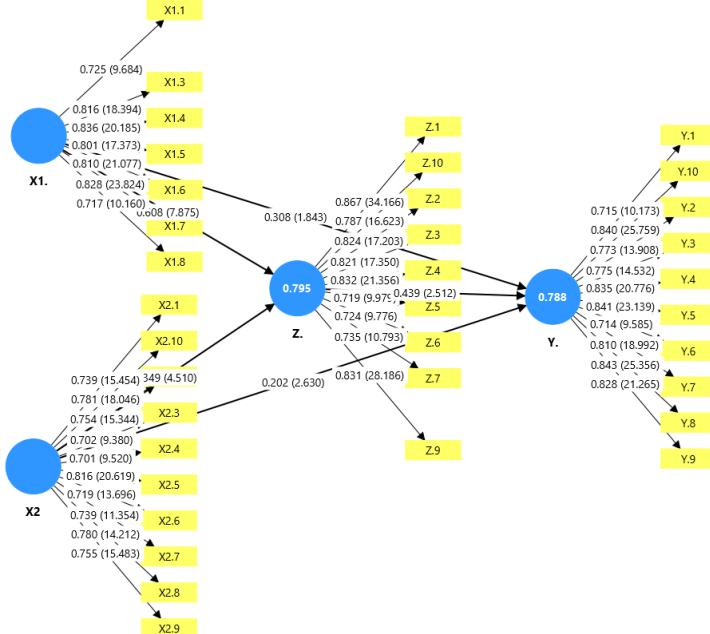
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas terlihat nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0,798 atau sebesar 79,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja Disiplin Kerja. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,799 atau sebesar 79,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja.

Pengujian Inner

Model Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 6 Structural/Inner Model



Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 5
Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,439	0,439	0,175	2,512	0,012	Diterima
Motivasi Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,349	0,355	0,077	4,510	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0,202	0,202	0,077	2,630	0,009	Diterima
Pengawasan Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,608	0,603	0,077	7,875	0,000	Diterima
Pengawasan Kerja (X1) ->Kinerja Karyawan(Y)	0,308	0,311	0,167	1,843	0,065	Ditolak

Sumber: Data Primer Dioolah, SMART PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 5 diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis satu, dua , tiga, empat diterima, dan lima ditolak karena sampel aslinya bernilai positif dan negatif, t-statistik $>1,96$ dan p-values $<0,05$. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis efek tidak langsung spesifik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,153	0,154	0,027	2,117	0,034	Diterima
Pengawasan kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,267	0,263	0,113	2,355	0,019	Diterima

Sumber: Data Primer Dioalah, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel 4.18 diatas nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 dan pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau 3,124 $>$ 1,96 nilai p-value $0,002 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima,dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau 2,600 $>$ 1,96, nilai p-value $0,009 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima,dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P - Value	keterangan
H1	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang	0,068	7,875 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 7,875 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H2	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang	0,349	4,510 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,510 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang	0,308	1,843 > 1,96	0,065 > 0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,843 lebih kecil dari 1,96 dan nilai v value 0,065 lebih besar dari 0,05
H4	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang	0,202	2,630 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,630 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H5	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Teluk Luas Padang	0,349	2,512 > 1,96	0,012 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,512 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,012 lebih kecil dari 0,05
H6	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang	0,267	2,355 > 1,96	0,019 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,355 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,019 lebih kecil dari 0,05
H7	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada PT Teluk Luas Padang	0,153	2,117 > 1,96	0,034 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,117 lebih besar dari 1,96 dan nilai v value 0,034

				lebih kecil dari 0,05
--	--	--	--	-----------------------

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,608 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 7,875 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $7,875 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Teluk Luas Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,349 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,510 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,510 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,608 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,063 besar dari alpha 5% yaitu $0,063 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,843 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $1,843 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,349 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,630 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,630 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,439 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,012 kecil dari alpha 5% yaitu $0,012 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,512 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,512 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja yaitu 0,153 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value

0,019 kecil dari alpha 5% yaitu $0,019 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,355 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,355 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₆ diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja yaitu 0,153 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,034 kecil dari alpha 5% yaitu $0,034 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,117 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,117 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₇ diterima.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Teluk Luas Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Teluk Luas Padang.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas Padang.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT Teluk Luas Padang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT Teluk Luas Padang.

BATASAN

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengaruh Pengawasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kinerja Karyawan (Y) Sebagai Variabel Terikat dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Teluk Luas Padang.

REFERENSI

- Bintoro, & D. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta: GAVA MEDIA. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dan, P. (2021). PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT. 20–32.
- Disiplin Kerja, P., Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan Jennifer Candra, K. P., Fitri Rostina, C., & Angela, F. (2022). The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 72. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee

- Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://ejournal.unsat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/28037>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). *Economics and Digital Business Review Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani*. 5(2).
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Kompetensi, P., & Dan, L. K. (2020). *PELAYANAN PAJAK MADYA MEDAN*. 2(1), 26–32.
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal EMBA: ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Lisa, L., Bernhard, T., & Rita, T. (2018). Analisis Koordinasi Dan Pengawasan Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pt. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2378–2387.
- Maiti, & BidinNuru, F., Saerang, D. P. E., & Morasa, J. (2013). (2018). Pengaruh Pengetahuan Anggaran, Partisipasi Masyarakat Dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Fungsi Dewan Dalam Pengawasan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Apbd). *Accountability*, 2(1), 140. <https://doi.org/10.32400/ja.2351.2.1.2013.140-150ger>. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Millania, C. A., & Ekowati, S. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(2), 144–156.
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Putra Alquransyah, A., Sihar Pardamean, J., Alqorrib, Y., Isma Ramadhani, Z., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 614–624. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.89>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ringo, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. *BAB 2 Kajian Teori*, 12(1), 11–33. <http://repository.unpas.ac.id/5353/7/BAB 2.pdf>
- Rosidah. (2018). Peran Manajemen Dalam Pasar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N. M., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Paada Badan Kepegawaian Daerah Kota

- Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16–23.
<https://doi.org/10.36985/vtm1zf17>
- Stit, A., & Nusanatara, P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 91–106.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(October), 3476–3482.
<https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Utari, P. A., & Marina, A. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi ‘X. *Menara Ekonomi*, IV(3), 64–73.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198>