

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Anis Fitriya¹, Kustini Kustini²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
anisfitriya80@gmail.com¹, kustini.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of satisfaction, supervision, on performance through the work discipline of CV Andi Jaya employees. The approach used in this research is a quantitative approach. The research population used was all contract employees of CV Andi Jaya with a total of 45 respondents with a saturated sampling technique that made the entire population as a sample in the study. Sources of data used in this analysis is primary data taken directly from contract employees CV Andi Jaya by distributing questionnaires. The source of the data used in this analysis is the data taken directly from employees who in this study are CV Andi Jaya Contract Employees by distributing questionnaires. The results of this study indicate that job satisfaction has no significant effect on work discipline, work supervision has a significant effect on work discipline, job satisfaction and work discipline has an effect on employee performance, work supervision has no effect on employee performance, job satisfaction has no significant effect on employee performance through work discipline and work supervision have a significant effect on performance through work discipline.

keywords: job satisfaction, job supervision, employee performance and work discipline

ABSTRAK

Riset ini dijalankan dalam rangka guna menganalisis pengaruh kepuasan, pengawasan, kepada kinerja dengan disiplin kerja karyawan CV Andi Jaya. Pendekatan yang dipergunakan pada riset ini ialah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang dipakai ialah seluruh karyawan kontrak CV Andi Jaya dengan jumlah 45 responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh yang menjadikan semua populasi merupakan sampel pada riset ini. Sumber data yang dipergunakan pada analisis ini ialah data primer dimana pengambilannya dilakukan secara langsung dari karyawan kontrak CV Andi Jaya dengan menyebarkan kuisioner. Sumber data yang dipergunakan pada analisis ini ialah data yang pengambilannya dilakukan secara langsung dari karyawan dimana pada riset ini ialah Karyawan Kontrak CV Andi Jaya dengan menyebarkan kuisioner. Hasil yang diperoleh pada riset ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada disiplin kerja, pengawasan kerja memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada disiplin kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memperlihatkan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan, pengawasan kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan, kepuasan kerja kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan pengawasan kerja memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada kinerja dengan disiplin kerja.

Kata kunci : kepuasan kerja, pengawasan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi, karyawan memiliki peran penting dalam suatu kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki peran sebagai perencana ataupun

pelaksana dalam membantu mewujudkan cita-cita suatu perusahaan atau organisasi yang sudah ditetapkan. Persoalan ini memperlihatkan bahwa Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang paling pokok ketika melaksanakan segala aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka kualitas dan kuantitas perlu dioptimalkan agar segala aktivitas perusahaan dapat beroperasi secara optimal (Mangkunegara dalam Masram, 2017). Oleh karena itu, bagi perusahaan seperti CV Andi Jaya, karyawan memiliki peranan penting sebagai dukungan penggerak berbagai aktivitas yang dijalankan perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan tentunya suatu factor yang harus menjadi perhatian ialah disiplin kerja. Menurut Menurut Sinambela dalam Yani Antariksa (2018) Disiplin kerja ialah kemampuan kerja yang dimiliki seorang individu guna dijalankan dengan teratur, tekun, kontinu dan bekerja sejalan terhadap sejumlah aturan yang diberlakukan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap sejumlah aturan yang telah perusahaan tetapkan.

Perusahaan turut diharuskan menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai suatu perhatian, dikarenakan karyawan apabila ketika bekerja mereka tidak merasa terdapatnya kenyamanan, kurang mendapatkan penghargaan, atau tidak dapat melakukan pengembangan terhadap semua potensi yang dimilikinya, tentunya secara otomatis karyawan tidak bisa berfokus dan menaruh konsentrasinya secara penuh kepada pekerjaan yang dilimpahkan kepada dirinya. Kepuasan kerja ialah sikap positif yang diperlihatkan oleh tenaga kerja terdiri atas perasaan dan perilaku kepada pekerjaan yang dilakukannya dengan menilai suatu pekerjaan sebagai rasa menghargai ketika mewujudkan suatu nilai penting di dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

Adapun faktor lain yang menyebabkan timbulnya suatu imbas pengaruh kepada kinerja karyawan yaitu pengawasan. Pengawasan tidak hanya memiliki arti melihat sesuatu kemudian melaporkannya sebagai kegiatan mengawasi, melainkan juga mempunyai definisi memperbaiki dan meluruskan suatu permasalahan sehingga tercapai tujuan suatu perusahaan sesuai terhadap apa yang telah perusahaan rencanakan. Pengawasan termasuk dari fungsi 4 manajerial yang keempat sesudah bidang perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan (Handoko, 2017). Dari uraian tersebut maka pengawasan diperlukan guna membentuk suatu keyakinan dan jaminan bahwa sejumlah pekerjaan yang dijalankan sejalan terhadap rencana yang sudah perusahaan tetapkan. Pengawasan diharap mampu melakukan pengukuran terhadap semua hal yang sudah karyawan capai, melakukan penilaian terhadap upaya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, dan juga melakukan tindakan untuk membenahi dan menyesuaikan apabila dinilai harus dijalankan.

Bersandar kepada observasi awal yang peneliti lakukan yaitu pengawasan dimana dijalankan oleh pimpinan cenderung masih kurang yang mana mengakibatkan kurangnya efektivitas terhadap kinerja karyawan. Tampak dari masih dijumpai banyak penggunaan jam kerja yang belum efektif dan efisien hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan dan ditargetkan masih sering terlambat sehingga pekerjaan menjadi tertumpuk dan karyawan yang

kerap kali datang terlambat sehingga mengakibatkan disiplin kerja menurun. Akibatnya semua pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik dan berdampak pada mencapai tujuan dari perusahaan kurang berlangsung dengan efektif dan efisien yang mana mengakibatkan timbulnya suatu perbandingan lurus terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja tidak berlangsung secara optimal. Maka perusahaan memerlukan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk mempersempit jumlah absensi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN LITELATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diperoleh melalui kerja yang diwujudkan oleh seorang individu ketika menjalankan sejumlah tugas yang dilimpahkan kepada dirinya dimana berdasar kepada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan dan juga waktu. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) Kinerja ialah hasil yang diperoleh melalui kerja dimana bisa diwujudkan oleh seorang individu ataupun sekelompok individu pada sebuah perusahaan sejalan terhadap wewenang dan tanggung jawab tiap individu pada upaya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi secara legal, tidak melakukan tindakan pelanggaran hukum dan bukan tindakan yang menentang moral dan etika.

Pada riset ini menggunakan lima indikator kinerja karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam jurnal Hasmah, et al (2019) Disiplin kerja ialah sebuah sarana yang dipergunakan para manajer guna menjalin komunikasi terhadap karyawan supaya mereka memiliki kesediaan guna melakukan perubahan terhadap sebuah perilaku dan juga sebagai sebuah upaya guna melakukan peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan seorang individu guna taat terhadap seluruh peraturan dimana sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang diberlakukan. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seorang individu dalam taat terhadap seluruh peraturan yang sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang berlaku.

Pada riset ini, menerapkan empat indikator yaitu: ketepatan waktu, mempergunakan sarana secara baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketataan kepada aturan

Kepuasan Kerja

Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Rahmah, et al (2017b) menguraikan bahwa Kepuasan Kerja ialah kumpulan dari perasaan yang dimiliki oleh karyawan kepada pekerjaan yang dijalankannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka yang merupakan hasil yang diperoleh melalui interaksi karyawan terhadap lingkungan pekerjaan yang dilakukannya atau sebagai pandangan terhadap sikap mental, serta sebagai hasil yang diperoleh melalui penilaian yang dijalankan oleh karyawan kepada pekerjaan yang dijalankannya.

Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh (Nasution, 2017). Istilah Kepuasan Kerja mengarah kepada sikap umum yang diperlihatkan oleh seseorang kepada pekerjaan yang dijalankannya. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Badeni, (2017) kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

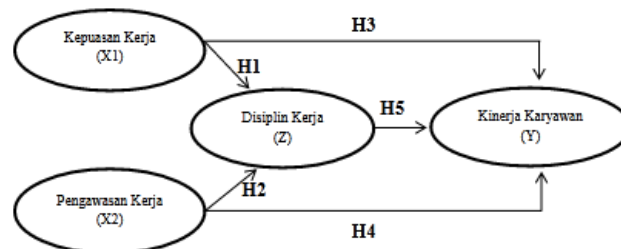
Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator kepuasan kerja yaitu : hubungan dengan atasan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Pengawasan Kerja

Goverd, Bernhard, (2018) menguraikan pengawasan ialah bentuk pengupayaan supaya apa yang perusahaan rencanakan bisa menjadi suatu kenyataan. Persoalan ini bisa kita pahami, bahwa bagaimana pastinya pembentukan perencanaan tidak menghasilkan hasil yang optimal tanpa terdapatnya fungsi pengawasan. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Romauli Situmeang, (2017), pengawasan bisa diuraikan sebagai proses dalam memberikan jaminan bahwa sejumlah tujuan yang ditetapkan pada organisasi dalam manajemen bisa terwujud. Akan tetapi bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2018 : 258), Pengawasan ialah semua upaya dalam mengamati terlaksananya aktivitas operasional untuk memberikan jaminan bahwa sejumlah aktivitas tersebut sejalan terhadap apa yang sudah perusahaan rencanakan.

Dalam riset ini mempergunakan lima indikator pengawasan kerja yakni: melakukan penetapan terhadap standar (*standards*), pengukuran (*measurement*), melakukan perbandingan (*compare*) dan menjalankan suatu tindakan (*action*)

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan model hipotesis diatas maka hipotesis pada riset ini yakni.

H1 : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada disiplin kerja pada CV Andi Jaya

H2 : Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada disiplin kerja pada CV Andi Jaya

H3 : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif kepada kinerja karyawan pada CV Andi Jaya

H4 : Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif kepada kinerja karyawan pada CV Andi Jaya

H5 : Variabel disiplin kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif kepada kinerja karyawan pada CV Andi Jaya

H6 : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada CV Andi Jaya

H7 : Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada CV Andi Jaya

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Lokasi Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan pada riset ini ialah penelitian kuantitatif. Riset ini dilakukan di CV Andi Jaya Mojokerto. Lokasi perusahaan ini berada di jalan Raya Mlirip No 467 Mojokerto, Jawa Timur.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada riset ini yang dijadikan sebagai populasi ialah 45 karyawan kontrak CV Andi Jaya. Teknik sampling yang dipergunakan ialah sampel jenuh yakni semua karyawan kontrak CV Andi Jaya. Dan 45 karyawan kontrak seluruhnya peneliti jadikan sebagai sampel pada riset ini. Persoalan ini bisa dijalankan jika total keseluruhan dari populasi cenderung kecil atau peneliti yang hendak mengeneralisasi terhadap kesalahan yang minim.

Pengumpulan Data

Pada riset ini, metode yang dipergunakan ialah metode survei dengan angket, yakni riset yang menerapkan metode untuk mengumpulkan data dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden dimana berisikan daftar pertanyaan terkait masalah yang tengah dilangsungkan riset terhadapnya dan meminta kesediaan responden guna memberikan jawaban terhadap daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang dipergunakan pada riset ini ialah skala likert (1,2,3,4,5).

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Pada riset ini menggunakan Teknik analisis model Partial Least Square (PLS) Pengujian hipotesis pada riset ini dijalankan dengan peninjauan terhadap koefisien jalur yang tersedia melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 terhadap nilai probabilitas 0,05 kurang dari atau setara terhadap nilai probabilitas Sign atau ($0,05 \leq \text{Sig}$) tentunya menerima H_0 dan menolak H_a . Dapat diartikan, tidak signifikan apabila nilai probabilitas 0,05 melebihi atau setara terhadap nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$) tentunya menolak H_0 dan menerima H_a . Dimana mengartikan signifikan ketentuan yang ada para regresi dengan mempergunakan PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Guna melakukan pengukuran terhadap validitas indikator salah satunya berdasar kepada output tabel outer Loading, yakni melalui peninjauan terhadap seberapa besar nilai factor loadingnya, dikarenakan pada pemodelan ini semua indikator memepgunakan reflektif, tentunya tabel yang dipergunakan ialah output Outer Loadings.

Tabel 1. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X.2.2 <- Pengawasan Kerja (X2)	0,870	0,863	0,039	22,157	0,000
X1.1 <- Kepuasan Kerja (X1)	0,800	0,796	0,064	12,499	0,000
X1.2 <- Kepuasan Kerja (X1)	0,775	0,764	0,083	9,287	0,000
X1.3 <- Kepuasan Kerja (X1)	0,879	0,882	0,029	30,026	0,000
X1.4 <- Kepuasan Kerja (X1)	0,848	0,850	0,043	19,507	0,000
X2.1 <- Pengawasan Kerja (X2)	0,831	0,828	0,041	20,023	0,000
X2.3 <- Pengawasan Kerja (X2)	0,891	0,886	0,039	22,730	0,000
X2.4 <- Pengawasan Kerja (X2)	0,896	0,898	0,025	35,795	0,000
Y1.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,767	0,057	13,592	0,000
Y1.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,822	0,051	16,132	0,000
Y1.3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,896	0,023	38,777	0,000
Y1.4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,838	0,034	24,632	0,000
Y1.5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,910	0,022	40,641	0,000
Z1.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0,887	0,886	0,027	33,273	0,000
Z1.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0,916	0,915	0,037	24,999	0,000
Z1.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0,910	0,911	0,028	32,192	0,000

Sumber : Olah data, output smartPLS

Bersandar kepada tabel tersebut, pengukuran validitas indikator dilakukan melalui peninjauan terhadap Nilai *Factor Loading* dari variabel menuju indikatornya, dinilai validitasnya sesuai terhadap ketentuannya jika melebihi 0,5 dan atau nilai T-Statistic melebihi 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* ialah korelasi antara indikator terhadap variabel, apabila melebihi 0,5 dinilai memenuhi validitasnya sehingga apabila nilai T-Statistic melebihi 1,96 tentunya memenuhi signifikansinya.

Bersandar kepada tabel outer loading tersebut, semua indikator reflektif dengan variabel Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, memperlihatkan *factor loading (original sample)* melebihi 0,50 atau signifikan (Nilai T-Statistic melebihi nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96) atau P-Values di bawah 0,05, sehingga hasil yang diperoleh dengan mengestimasi semua

indikator sudah mencukupi *Convergen validity* atau validitas yang diperlihatkannya baik.

Ketika mengukur validitas indikator turut dapat dilakukan dengan peninjauan terhadap tabel *Cross Loading*, jika nilai loading faktor tiap indikator di tiap variabel melebihi loading faktor setiap indikator dalam variabel lainnya, tentunya loading faktor tersebut dinilai valid, akan tetapi apabila nilai loading faktor di bawah indikator dari variabel lainnya, tentunya dinilai tidak valid.

Tabel 2. Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pengawasan Kerja (X2)
X1.1	0,372	0,800	0,506	0,316
X1.2	0,302	0,775	0,410	0,388
X1.3	0,352	0,879	0,651	0,536
X1.4	0,347	0,848	0,604	0,574
X2.1	0,566	0,516	0,466	0,831
X2.2	0,441	0,449	0,418	0,870
X2.3	0,512	0,454	0,486	0,891
X2.4	0,517	0,519	0,611	0,896
Y1.1	0,546	0,650	0,768	0,730
Y1.2	0,461	0,459	0,819	0,316
Y1.3	0,523	0,580	0,895	0,367
Y1.4	0,661	0,512	0,839	0,485
Y1.5	0,597	0,599	0,909	0,475
Z1.1	0,887	0,340	0,602	0,560
Z1.2	0,916	0,349	0,560	0,499
Z1.3	0,910	0,362	0,600	0,593
Z1.4	0,825	0,427	0,592	0,413

Sumber : Olah data, output smartPLS

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui pengolahan data cross loading didapati keseluruhan nilai loading faktor pada tiap indikator (yang diarsir) baik pada variabel Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, bernilai lebih pada loading faktor daripada loading faktor indikator dari variabel lainnya, di mana bisa dinilai semua indikator dalam riset ini sudah memenuhi validitasnya atau validitas yang diperlihatkannya dalam kondisi baik.

Tabel 3. Average variance extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (Z)	0,784
Kepuasan Kerja (X1)	0,683
Kinerja Karyawan (Y)	0,718
Pengawasan Kerja (X2)	0,761

Sumber : Olah data, output smartPLS

Model Pengukuran selanjutnya ialah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yakni nilai memperlihatkan seberapa besar varian indikator yang terdapat pada variabel latennya. Konvergen Nilai AVE melebihi 0,5 memperlihatkan tercukupinya validitas yang baik menurut variabel laten. Dalam variabel indikator reflektif tampak melalui nilai *Average variance extracted (AVE)* bagi tiap konstruk (variabel). Menjadi persyaratan dari model yang baik jika nilai AVE tiap konstruk melebihi 0,5.

Hasil yang diperoleh dengan menguji AVE bagi variabel Pengawasan Kerja sejumlah 0,596, Kepuasan Kerja dengan jumlah 0,534, dan Kinerja Karyawan dengan jumlah 0,700, ketiga variabel tersebut memperlihatkan nilai yang melebihi 0,5, yang mana mengakibatakn semua variabel pada riset ini dinilai memiliki validitas yang baik.

Tabel 4. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (Z)	0,935
Kepuasan Kerja (X1)	0,896
Kinerja Karyawan (Y)	0,927
Pengawasan Kerja (X2)	0,927

Sumber : Olah data, output smartPLS

Pengukuran terhadap reliabilitas konstruk dilakukan dengan mempergunakan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,70 tentunya indikator dianggap konsisten ketika melakukan pengukuran terhadap variabel latennya.

Hasil yang diperoleh dengan menguji *Composite Reliability* memperlihatkan bahwa variabel Pengawasan Kerja sejumlah 0,830, Kepuasan Kerja dengan jumlah 0,850, dan Kinerja Karyawan dengan jumlah 0,875, ketiga variabel tersebut memperlihatkan nilai *Composite Reliability* melebihi 0,70 yang mana bisa dinilai semua variabel dalam riset ini reliabel.

Uji Hipotesis

Guna menguji hipotesis bisa ditinjau melalui hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model dalam tabel di bawah.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,439	0,449	0,120	3,653	0,000
Kepuasan Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,129	0,171	0,158	0,817	0,414
Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,449	0,430	0,118	3,798	0,000
Pengawasan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,515	0,480	0,172	2,987	0,003
Pengawasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,067	0,083	0,136	0,491	0,624

Sumber : Olah data, output smartPLS

Bersandar kepada tabel tersebut, bisa didapati suatu simpulan bahwa hipotesis yang menguraikan :

- H1. Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Disiplin Kerja pada CV Andi Jaya tidak dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,129, dan nilai T-statistic sejumlah $0,817 < 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,414 (melebihi 0,05), maka dapat dikatakan Non Signifikan (positif).
- H2. Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Disiplin Kerja pada CV Andi Jaya dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,515, dan nilai T-statistic sejumlah $2,987 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,003 (di bawah 0,05), tentunya dinilai Signifikan (positif).
- H3. Variabel Kepuasan kerja memperlihatkan diterimanya hipotesis yang menguraikan bahwa timbulnya sebuah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya, dengan path coefficients sejumlah 0,449, dan nilai T-statistic sejumlah $3,798 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,000 (di bawah 0,05), tentunya dinilai Signifikan (positif).
- H4. Variabel Pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya tidak dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,067, dan nilai T-statistic sejumlah $0,491 < 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,624 (melebihi 0,05), tentunya dinilai non Signifikan (positif).
- H5. Variabel Disiplin Kerja memperlihatkan diterimanya hipotesis yang menguraikan bahwa timbulnya sebuah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya, dengan path coefficients sejumlah 0,439, dan nilai T-statistic

sejumlah 3,653 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,000 (kurang dari 0,05), maka dinilai Signifikan (positif).

Sedangkan untuk hipotesis tentang peran mediasi (*intervening*) bisa ditinjau dalam tabel *Specific Indirect Effect* berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (*Intervening*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,057	0,078	0,083	0,684	0,495
Pengawasan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,226	0,212	0,095	2,390	0,017

Sumber : Olah data, output smartPLS

Bersandar kepada tabel tersebut dapat dibentuk ke dalam suatu simpulan hipotesis yang ke :

H6. Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya tidak dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,057, dan nilai T-statistic sejumlah $0,684 < 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sejumlah 0,495 (melebihi 0,05), maka dapat dikatakan Non Signifikan (positif).

H7. Variabel Pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,226, dan nilai T statistic sejumlah $2,390 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sebesar 0,017 (di bawah 0,05), tentunya dapat dikatakan Signifikan (positif).

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang sudah di lakukan didapati hasil Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja pada CV Andi Jaya tidak dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Artinya disiplin kerja dari karyawan tersebut berbeda-beda dan tidak selalu muncul dikarenakan terdapatnya rasa puas, namun bisa disebabkan terdapatnya kesadaran diri dan juga komitmen guna senantiasa berdisiplin ketika menjalankan aktivitasnya (Hasibuan, 2016). Riset ini tidak sesuai terhadap riset terdahulu dimana dijalankan oleh Dede, dkk (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung kepada disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang telah dijalankan didapati hasil yang sejalan terhadap hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Pengawasan Kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang signifikan positif kepada Disiplin Kerja di CV Andi Jaya Mojokerto dapat diterima. Yang artinya pengawasan memiliki kontribusi untuk meningkatkan disiplin kerja. Pengawasan merupakan sebuah unsur paling penting ketika membina seseorang pada suatu perusahaan, dikarenakan pengawasan ialah tenaga yang menggerakkan para bawahan atau karyawan supaya bisa melakukan tindakan yang sejalan terhadap apa yang sudah perusahaan rencanakan, bersandar kepada aturan yang diberlakukan pada suatu perusahaan. Pengawasan turut menjadi kewajiban tiap atasan guna melakukan pengawasan terhadap bawahannya dimana memiliki sifat yang preventif dan pembinaan (Hasibuan, 2016). Penelitian ini sesuai terhadap riset yang dijalankan oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) dimana memperlihatkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kepada disiplin kerja. Serta penelitian Jisiani A. B. Sigar, dkk (2018) menyatakan bahwa riset memperlihatkan variabel pengawasan mempunyai pengaruh signifikan kepada disiplin kerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang sudah dijalankan, didapati hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa Variabel Kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya dapat diterima, yang artinya kepuasan kerja sangat penting guna bisa mendorong kinerja karyawan, sehingga harus dijaga untuk senantiasa dalam kondisi baik dan selalu dievaluasi dan ditingkatkan dengan memberi dukungan, penghargaan dan menempatkan kerja yang sejalan terhadap keahlian tiap karyawan guna dapat mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan (Darmawan, 2013) riset ini sesuai terhadap riset yang dijalankan oleh Widayati & Triana (2021) dimana memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan dan juga riset yang telah dijalankan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) menunjukkan pengaruh bahwa kepuasan menimbulkan suatu pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Bersandar kepada hasil penelitian yang sudah dilakukan, didapati hasil Variabel Pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada CV Andi 86 Jaya tidak dapat diterima, maka dikatakan non signifikan (positif) yang mengartikan walaupun perusahaan mempunyai pengawasan yang semakin tinggi tentunya berkemungkinan tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang kepada kinerja karyawan yang perusahaan harapkan, karena pada dasarnya karyawan sudah memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya jadi tanpa adanya pengawasan kinerja karyawan bisa tetap maksimal. Hasil yang diperoleh pada riset ini tidak konsisten terhadap riset yang dijalankan Rizal P. Lubis (2020) dan Syaifullah (2019) yang menyimpulkan dijumpainya hubungan yang signifikan antara pengawasan dan kinerja.

Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang sudah di lakukan didapati hasil Variabel Disiplin Kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya dapat diterima, maka dapat dikatakan Signifikan (positif). Dimana mengartikan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat kepada kinerja karyawan, melalui tingginya disiplin kerja karyawan miliki tentunya mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pencapaian target perusahaan akan meningkat (Madjid & Taufik 2017).

Penelitian ini didukung oleh riset yang dijalankan oleh Kirana, Atik & Fitri (2020) yang memperlihatkan hasil bahwa disiplin kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)

Bersandar kepada hasil penelitian yang sudah di lakukan didapati hasil Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan menggunakan disiplin kerja di CV Andi Jaya tidak dapat diterima, maka dapat dikatakan Non Signifikan (positif). Persoalan ini bisa diinterpretasikan bahwa, variabel disiplin Kerja tidak memperantarai antara Kepuasan Kerja kepada Kinerja Karyawan. Riset ini tidak konsisten terhadap riset yang dijalankan oleh Luh Juni Widayanti & Ni Made Ary Widiastini (2021) yang menguraikan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

Pengaruh pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z)

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui riset yang sudah di lakukan, didapati hasil Variabel Pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya dapat diterima, maka dapat dikatakan Signifikan (positif). Persoalan ini bisa dinilai bahwa, variabel disiplin Kerja terbukti memperantarai antara Pengawasan Kerja kepada Kinerja Karyawan. Melalui pengawasan ini mengartikan bahwa pengawasan terhadap karyawan sudah dilakukan secara optimal yang mana mengakibatkan mampu mendorong terjadinya peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan dan menimbulkan suatu dampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal (Merpaung & Agustin, 2013). Arifin, Sainghaji (2019) juga menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan menggunakan disiplin kerja sebagai variabel intervening

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersandar kepada riset yang sudah dijalankan, bisa disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Pada riset ini kepuasan tidak dapat berdiri secara sendirinya guna memberikan suatu imbas pengaruh kepada kinerja karyawan tanpa

- dorongan variable lain. Artinya kepuasan kerja tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada Disiplin Kerja pada CV Andi Jaya.
2. Pengawasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi disiplin kerja agar semakin maksimal. Artinya pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada disiplin kerja pada CV Andi Jaya.
 3. Kepuasan kerja memiliki kontribusi untuk menimbulkan suatu peningkatan kepada kinerja karyawan, semakin karyawan merasakan suatu kepuasan tentunya kinerja karyawan bisa semakin meningkat. Artinya kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan pada CV Andi Jaya.
 4. Pengawasan tidak berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan tanpa dorongan variable lain. Artinya pengawasan kerja tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada kinerja karyawan di CV Andi Jaya.
 5. Disiplin kerja berpotensi dalam memberikan suatu imbas pengaruh kepada kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja tentunya kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan. Artinya disiplin memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan CV Andi Jaya.
 6. Disiplin kerja tidak memediasi antara Kepuasan Kerja kepada Kinerja Karyawan. Mengartikan kepuasan kerja kerja tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Andi Jaya.
 7. Disiplin kerja mampu memediasi antara Pengawasan Kerja kepada Kinerja Karyawan. Artinya pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada CV Andi Jaya.

Saran

Bersandar kepada simpulan yang telah dibuat sebelumnya, tentunya terdapat sejumlah saran yang peneliti berikan sebagai pertimbangan diantaranya yang pertama perusahaan diharapkan agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui proses disiplin yang lebih baik. Persoalan ini dikarenakan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap disiplin kerja. Yang mana mengakibatkan tingginya kepuasan kerja tentunya bisa memberikan suatu pengaruh kepada kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan pengawasan kerja seperti memberikan tindakan agar para karyawan selalu mendapatkan tuntutan untuk taat ketika melakukan sejumlah tugas yang dibebankan kepada dirinya agar kinerja karyawan jauh lebih maksimal, karena pengawasan memiliki hubungan positif kepada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing

Antariksa, Yani. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Intercallin (Battery Abc)*. Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15 No. 1. Available at www.jurnal.stiebi.ac.id

Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta

Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Univ. Gadjadarda

Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

Islamy, Fahmi Jahidah. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun*. Jurnal Indonesia Membangun. Vol. 18, No. 2. <https://jurnal.inaba.ac.id>

Manik, Sudarmin . (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu*. International Journal of Social Science and Business. Vol.1 (4) pp. 257-264. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>

Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardiana, Elysa dan Paryanti, Atik Budi. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol 2, No 1. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/>

Ma'sum, Mochamad Nur Huda .2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengawasan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Pengairan Gondang Kabupaten Nganjuk*. Simki-Economic Vol. 01 No. 02 <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/12.1.02.02.0232>

Prasetyo, Ery Teguh .2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 21-30. <http://repository.ubharajaya.ac.id>

Rizal, Said Muhammad dan Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol2, No.1, 117-128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

Rosinta, Romauli Situmeang. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah*. Jurnal AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 2, No. 2. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/8163>

Setiyadi, Bradley& Febrianto, Feki. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi*. Civil Service. Vol. 14, No.1 : 17 - 29. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>

Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>

Simanjutak, Trinovela dan Sitio, Vera Sylvia Saragi. 2021. *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. VOL. 2, NO. 1. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jjimen/article/view/60>

Syaifullah. 2019 . *Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo*. Jurnal Ekuivalensi, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 39-52 <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php>

Rizal, Said Muhammad dan Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister

Manajemen. Vol 2, No.1, 117-128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

Widayanti, Luh Juni dan Widiastini, Ni Made Ari. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Moulding Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya*. Vol 3, No 1.
<https://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.29510>

Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5(5), 527-537.
<http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/39125>

Yanti, N.P Darma Dan Trianasari. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovin*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, Vol 4 No 2, <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>