

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR
DISPERINDAG DIY**

Sainghaji Arifin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274)
287656
website: www.umy.ac.id

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of supervision on employee performance through discipline as a mediating variable. The number of sample used in this study were 61 respondents who employee of industry and trade ministry of Yogyakarta. Total Sampling was used as a sampling technique. Collecting data technique used is survei method with questionnaire. Path analysis was used as a method of analysis to determine the influence of variable involved. The result showed that supervision has positife and significant effect on discipline, supervision has positife and significant effect on employee performance, and discipline has positife and significant effect on employee performance. The analysis of mediating effect using Sobel test that showed supervision has positife and significant effect on employee performance through discipline as mediating variable.

Keywords: Supervision, discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu tugas pemimpin adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pengawasan merupakan unsur terpenting dalam pelaksanaan pekerjaan bagi setiap individu pegawai dan berupaya untuk mencapai tujuan yang efektif (Baihaqi, 2016). Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Menurut Baktiyasa dan Farida (2017) pengawasan berarti

menentukan yang telah dilakukan, yang mengevaluasi kinerja dan jika perlu menerapkan tindakan korektif sehingga pekerjaan akan sesuai dengan rencana. Suatu organisasi memiliki fungsi pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menurut (Aryanti, 2016) pengawasan dalam konteks manajemen adalah untuk mengawasi semua tugas yang telah dilakukan oleh bawahan untuk menghindari kesalahan, baik kesalahan teknis dan prosedural. Bila ditemukan adanya penyimpangan atau suatu hambatan maka segera diambil tindakan koreksi agar tetap pada tujuan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja dapat terjadi di organisasi dalam semua bidang pekerjaan. Terjadinya masalah pengawasan kerja tersebut menyebabkan tidak maksimalnya peran pimpinan dalam mengawasi kinerja karyawannya, karena jika karyawan tidak dapat diawasi dengan baik maka kinerjanya menjadi tidak optimal (Baktiyasa dan Farida, 2017). Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta, pengawasan kerja yang dilakukan masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih banyak ditemukan karyawan yang bersantai saat jam kerja, di mana beberapa karyawan *nongkrong* dan pergi keluar kantor untuk membeli kopi di warung-warung sekitar kantor. Adanya hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih belum berjalan dengan baik, sehingga terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta pada saat jam kerja.

Menurut Amanda (2016) pengawasan kerja yang kurang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan telah terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta, di mana pekerjaan yang dilakukan karyawan sering mengalami keterlambatan. Meski demikian, hal tersebut tidak mendapatkan teguran yang tegas dari pimpinan, sehingga keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan terus berulang-ulang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktunya berdampak pada kinerja individu yang rendah dan dapat juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Umamit dkk., 2016).

Selain pengawasan dari pimpinan, kinerja seseorang juga ditentukan oleh tingkat disiplin kerjanya. Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011; Suwondo dan Sutanto, 2015). Fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta adalah adanya karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaan, masuk dan pulang kerja tidak pada waktunya, dan sering keluar saat jam bekerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2016) menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin

kerja, artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Secara langsung, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Waru Amanda (2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja dalam suatu organisasi dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, Amanda (2016) juga menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan menjadi mediasi antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, terdapat gap penelitian tentang hasil yang didapatkan. Tabel berikut menjelaskan tentang perbedaan penelitian yang terjadi.

Tabel 1.1
Gap Riset Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Amanda (2016) Aryanti (2016) Baktiyasa dan Farida (2016)	Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan
Manullang dan Andri (2013) Rosdiana dan Indriasih (2016)	Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Tabel di atas mengindikasikan perbedaan hasil penelitian atau *gap* penelitian yang terjadi antara Amanda (2016), Aryanti (2016) dan Baktiyasa dan Farida (2016) dengan

Manullang dan Andri (2016) dan Rosdiana dan Indriasih (2016) di mana, perbedaan penelitian terdapat pada pengaruh antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Rosdiana dan Indriasih (2016) menjelaskan bahwa pada pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika suatu perusahaan memiliki sistem kerja dan regulasi yang baik, maka tanpa perlu meningkatkan pengawasan kerja yang tinggi pegawai akan memiliki kedisiplinan yang baik sehingga tinggi rendahnya pengawasan tidak akan mempengaruhi kinerja. Penelitian lain yang menjelaskan hasil pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Manullang dan Andri (2013) yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan kerja pada PT Sutra Jaya Sentosa sudah berjalan baik, maka dari itu, dalam hal ini karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga adanya pengawasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Gap Riset Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Wasilawati dan Ardansyah (2014) Suwondo dan Susanto (2015) Aryanti (2017)	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakonsistenan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja
Kurniasari (2014) Dwikristianto dkk (2017)	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Hasil penelitian berbeda antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dijelaskan oleh Amanda (2016) dan Kurniasari (2014) yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil yaitu hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Tehnical Cabang Jayapura. Hal ini berarti bahwa karyawan masih bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Tabel 1.3 Gap Riset Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara Pengawasan Kerja dan Kinerja

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Amanda (2016) Ardansyah dan Wasilawati (2014)	Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakconsistenan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi
Mayasari (2017)	Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	

Penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil yaitu Amanda (2016); Ardansyah dan Wasilawati (2014) dengan Mayasari (2017) yang memiliki perbedaan dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Menurut Amanda (2016) disiplin kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Mayasari (2017) memberikan hasil

bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan masalah yaitu: Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja? Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2011) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pendapat tersebut didukung oleh Bernardin & Russel (2000) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Nuchan, dkk (2013) disiplin digunakan untuk mengarahkan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi." Selanjutnya, mereka mengatakan bahwa tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menghambat organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Pengawasan Kerja

Menurut Umamit dkk (2016) pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan, maka segera akan diambil tindakan koreksi. Agar dapat secara efektif mencapai tujuan, pengawasan tidak dilakukan pada saat akhir proses manajemen saja, melainkan berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini merupakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Untuk memperoleh data dan informasi menggunakan metode survei dengan alat yang digunakan adalah kuesioner, pernyataan kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1-5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5,733	3,398		1,687	0,097
Pengawasan (X)	0,265	0,078	0,403	3,383	0,001
<i>Dependent Variable: Disiplin Kerja (Z)</i>					

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = 5,733 + 0,265X + e$$

Keterangan:

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan Kerja

e : *error*

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 5,733 yang berarti apabila nilai variabel pengawasan tetap (konstan), maka nilai dari variabel disiplin kerja adalah 5,733.
- b. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,265 yang mempunyai arti bahwa perubahan nilai koefisien regresi dari pengawasan akan memberikan perubahan terhadap disiplin kerja sebesar 0,265.

Tabel 4.2
Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3,328	4,353		0,765	0,448
Pengawasan (X)	0,542	0,107	0,538	5,072	0,000
Disiplin Kerja (Z)	0,371	0,163	0,242	2,276	0,027
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>					

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi model kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,328 + 0,542X + 0,371Z + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan

e : *error*

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 3,328 yang berarti apabila nilai variabel pengawasan dan disiplin kerja tetap (konstan), maka nilai dari variabel kinerja karyawan adalah 3,328.
- b. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,542 yang mempunyai arti bahwa perubahan nilai koefisien regresi dari pengawasan akan memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,371 yang mempunyai arti bahwa perubahan nilai koefisien regresi dari disiplin kerja akan memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,371.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menilai besaran nilai variasi tersebut digunakan nilai *Adjusted R Square* pada *output* Regresi. Nilai *Adjusted R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1, maka variasi yang diberikan oleh variabel independen semakin besar (Ghozali, 2016).

Tabel 4.3
Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,148
2	0,434

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model 1 (persamaan regresi 1) yaitu pengawasan terhadap disiplin kerja memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,148. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dapat menjelaskan variasi variabel disiplin kerja sebesar 14,8%, sedangkan sisanya 85,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pada model 2 (persamaan regresi 2) yaitu pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,434. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji t yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05), maka:

Jika signifikansi pengujian $> 0,05$ maka hipotesis tidak terdukung.

Jika signifikansi pengujian $\leq 0,05$ maka hipotesis terdukung.

Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji t (Parsial)

	Variabel	t	Sig.
H ₁	Pengawasan terhadap disiplin kerja	3,383	0,001
H ₂	Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	5,072	0,000
H ₃	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2,276	0,027

Sumber: Lampiran 4

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

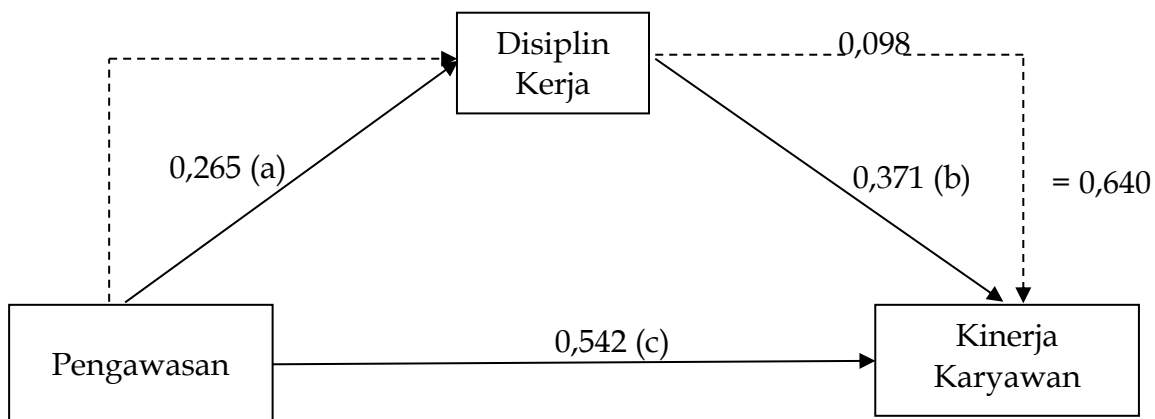
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana pengaruh variabel bebas tersebut dapat disebabkan oleh variabel bebas lainnya. Konsep analisis jalur ini sering dinamakan dengan analisis *mediating* atau *intervening*, dimana variabel bebas dapat secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

Untuk menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung antara *pengawasan* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dilakukan uji Sobel sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Signifikansi uji Sobel dilihat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mengetahui besar t maka ab dibagi dengan *standard error* ab (Sab) (Ghozali, 2016). **a** merupakan koefisien pengaruh antara *pengawasan* terhadap disiplin kerja dan **b** merupakan koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel diperoleh dari nilai *unstandardized coefficient Beta* pada analisis regresi sebelumnya. Gambaran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh langsung Pengawasan ke Disiplin kerja	= 0,265 (a)
Pengaruh langsung Disiplin kerja ke kinerja karyawan	= 0,371 (b)
Pengaruh langsung Pengawasan ke Kinerja karyawan	= 0,542 (c)
Pengaruh tidak langsung Pengawasan ke Disiplin kerja ke Kinerja karyawan	= a x b = 0,265 x 0,371 = 0,098
Total Pengaruh	= (a x b) + c = 0,098 + 0,542 = 0,640



Gambar 4.1
Model Analisis Jalur

Berdasarkan perhitungan di atas dan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa ab sebesar 0,098. Selanjutnya untuk mengetahui nilai t maka dihitung *standard error* ab sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,371)^2(0,078)^2 + (0,265)^2(0,163)^2 + (0,078)^2(0,163)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,137 \times 0,006) + (0,070 \times 0,026) + (0,006 \times 0,026)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00822) + (0,00182) + (0,000156)}$$

$$Sab = \sqrt{0,010196} = 0,100$$

Berdasarkan hasil Sab selanjutnya dapat dihitung nilai pengaruh tidak langsung melalui nilai t statistik pengaruh *pengawasan* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,098}{0,100} = 0,980$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,980. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , dimana diperoleh t_{tabel} berdasarkan signifikansi 5% dan $df = 59$ ($61-2$) yaitu 2,001. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,980 < 2,001$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 penelitian ini yaitu pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disperindag Yogyakarta dapat membentuk disiplin kerja yang baik di lingkungan Disperindag

Yogyakarta. Maka, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Disperindag Yogyakarta akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Ardansyah dan Wasilawati (2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang menjelaskan hasil serupa dilakukan oleh Amanda (2016) bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Mayasari (2017); Umamit dkk (2016) yang menjelaskan bahwa pengawasan mempengaruhi secara signifikan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disperindag Yogyakarta dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Disperindag Yogyakarta. Maka, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Disperindag Yogyakarta akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bakityasa dan Farida (2017) menjelaskan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga

dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Rosdiana dan Indriasih (2016) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Disperindag Yogyakarta. Maka, semakin baik disiplin kerja karyawan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Penelitian Baktiyasa dan Farida (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Nwinyokpugi (2015), Mangkunegara & Waris (2015), Satedjo dan Kempa (2017) dan Kalodimos (2017) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis data menggunakan uji Sobel yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi disiplin kerja. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta tidak dapat menjadi variabel mediasi antara pengawasan dan kinerja. Hasil ini dikarenakan tidak ada pengaruh sama sekali antara tingginya pengawasan akan memperkuat disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam hal ini karyawan bisa saja sudah memiliki disiplin tanpa harus dilakukan pengawasan, maka dari itu pengaruh secara langsung disiplin terhadap kinerja signifikan, namun pengaruh disiplin kerja sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Mayasari (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Disperindag Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta
4. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung diperoleh hasil pengawasan secara tidak langsung tidak dapat berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Saran

1. Pengawasan kerja yang dilaksanakan oleh pimpinan Disperindag Yogyakarta sudah berada pada kategori yang baik, berdasarkan hal tersebut pimpinan Disperindag harus terus melakukan pengawasan terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan-karyawannya sehingga dapat memberikan disiplin kerja yang baik dan memberikan kinerja yang optimal.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, maka masing-masing karyawan di Disperindag harus memiliki disiplin kerja yang baik dengan cara datang tepat waktu, pulang pada waktunya, selalu di kantor saat jam kerja, dan disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan sampel yang lebih luas atau dengan menggunakan objek yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variatif, seperti motivasi, stres kerja, konflik kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, Regina. 2016. "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Astra Internasional Tbk Waru". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 4, hal. 1-8.

- Ardansyah dan Wasilawati, 2014. "Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah" *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol. 16, No. 2, Hal: 153-162
- Aryanti, Rika Dwi. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Tentun Ikat Kurniawan di Kota Kediri". *Artikel Skripsi Universitas PGRI Kediri*, hal. 1-19.
- Askolani & Machdalena, R. J. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT INTI (PERSERO) Bandung" *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No. 1, hal. 1-14.
<http://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/2320/1614>
- Baihaqi. 2016. "Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan" *LIBRIA*, Vol 8, No. 1, hal. 129-142.
- Baktiyasa, Rofli Sulistiyo dan Farida, Lena. 2017. "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)" *JOM FISIP*, Vol. 4, No. 2, hal. 1-15.
- Bernardin, H. John., & Russel, Joice. E. (2000). *Human Resource Management, Alih Bahasa Diana Hertati*. Singapura: Mc. Gray Hill, Inc.
- Gibson, et. al. 2008. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John. M., Konopaske, R., & Matteso, Michael. T. 2007. *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, Novira. 2014. "Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 15, No. 2, hal. 21-31.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, F. N. Dan Andri, S. 2013. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan" hal 1-11.
- Manullang, F. N., dan Andri, S. 2013. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru)" *Jurnal Manajemen*, Hal 1-11,
<https://media.neliti.com/media/publications/31181-ID-pengaruh-pengawasan-dan-disiplin-terhadap-tingkat-kinerja-karyawan-study-kasus-p.pdf>

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mayasari, Asoka. 2017. "Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening di PT Sabda Jaya Prima Semarang" *Universitas Dian Nuswantoro*. Hal:1-15.
- Meika, I; Pramono, R. E.; & Wahjuni, S. 2017. "Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember" *E-Sospol*, Vol, 4, No. 1, hal. 56-61
- Nurchahyo, Anton. 2011. "Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan" *Jurnal Eksi*, Vol. 7 No. 2, hal: 1972-1982.
- Purnama, Catjerene dan Kempa, Sesilya. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima" *AGORA*, Vol. 4, No. 2, hal. 33-39.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior. Fourteen Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosdiana, Dessi dan Indriasih, Dewi. 2016. "Pengaruh Lingkungan kerja, Pengawasan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegall". *Multiplier*, Vol. 1, No. 1, hal. 57-65.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Sesilya. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura" *Agora*, Vol. 5, No. 3. 1-9.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowati. 2013. *Perusahaan dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Nuchan, Achmad; Hamid, Djamhur; Hakam, Moch. Soeod. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo), Vol. 4, No. 2, hal. 1-11.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Peneitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suwondo, Diah I. dan Sutanto, Eddy M. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan" *JMK*, Vol. 17, No. 2, hal: 135-144.

Umamit, S; Mandey, J; dan Rares, J. 2016. "Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula" Hal: 1-7.