

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI
OLEH DISIPLIN PEGAWAI PADA BALAI
BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG
BANGUNAN DAN LISTRIK**

TESIS

*Diajukan guna memenuhi persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2
Program Studi Magister Manajemen*

Oleh:

**WIONO
NPM. 1920030104**



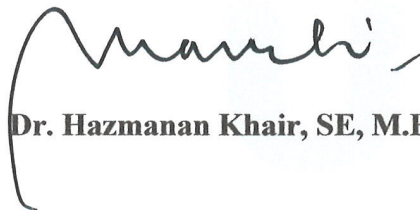
**PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **WIONO**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030104**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen SDM**
Judul Tesis : **PENGARUH PENGAWASAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN PEGAWAI
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI
BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK**

Pengesahan Tesis
Medan, 12 Februari 2022
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA

Pembimbing II



Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN
PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI
BIDANG BANGUNANDAN LISTRIK**

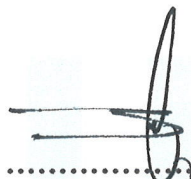
WIONO
1920030104

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada hari sabtu, Tanggal 12 Februari 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**
Penguji I

1.


2. **Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.**
Penguji II

2.


3. **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si**
Penguji III

3.


PERNYATAAN

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ataupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 Februari 2022

Peneliti



WIONO

NPM: 1920030104

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK

WIONO

Program Studi Magister Manajemen

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai memediasi pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya keseluruhan populasi yang berjumlah 35 orang digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner (angket), dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* Smart PLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil dari pengujian keenam menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memediasi pengawasan terhadap prestasi kerja dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil dari pengujian ketujuh menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi kompensasi terhadap prestasi kerja dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci : Pengawasan, Kompensasi, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT
THE EFFECT OF PERFORMANCE SUPERVISION AND COMPENSATION
ON WORK ACHIEVEMENT MEDIATED BY EMPLOYEE DISCIPLINE AT
LARGE CENTER FOR QUALITY ASSURANCE DEVELOPMENT
VOCATIONAL EDUCATION FIELD
BUILDING AND ELECTRICITY

WIONO
Master of Management Study Program

The aim to be achieved in this research is to determine and analyze the effect of supervision on work performance. To find out and analyze the effect of compensation on work performance. To find out and analyze the effect of supervision on employee discipline. To find out and analyze the effect of compensation on employee discipline. To find out and analyze the influence of employee discipline on work performance. To find out and analyze employee discipline mediating the effect of supervision on work performance. To find out and analyze employee discipline mediating the effect of compensation on work performance. This type of research is quantitative associative. The sample used in this study was a saturated sample, meaning that the entire population of 35 people was used as a sample. Data collection techniques in this study using documentation techniques, questionnaires (questionnaire), and interviews. This study uses partial regression analysis (Partial Least Square/PLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. Each hypothesis will be analyzed using Smart PLS 2.0 software to test the relationship between variables. The results of testing the first hypothesis show that the supervisory variable has a positive and significant effect on work performance. The results of testing the second hypothesis show that the compensation variable has a positive and significant effect on work performance. The results of testing the third hypothesis show that the supervision variable has a positive and significant effect on work discipline. The results of testing the fourth hypothesis show the compensation variable has a positive and significant effect on work discipline. The results of testing the fifth hypothesis show that the work discipline variable has a positive and significant effect on work performance. The results of the sixth test show that employee work discipline mediates the supervision of work performance by showing a positive but not significant effect. The results of the seventh test show that discipline mediates compensation on work performance by showing a positive but not significant effect.

Keywords: Supervision, Compensation, Work Performance, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘alamiin, segala puji dan syukur bagi Allah Rabb alam semesta, shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Muhammad Rasulullah, keluarga dan para sahabatnya. Selesainya penyusunan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Disiplin Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik”**.

Merupakan pengalaman berharga dan sangat membahagiakan, karena satu lagi langkah dalam perjalanan hidup ke masa depan telah berhasil saya lalui, yang semuanya adalah atas berkah dan rahmat dari Allah Rabb alam semesta, pada saat yang berbahagia ini, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi saya sampaikan kepada:

1. Almarhum Bapak Pokarto dan Almarhumah Ibu Saikem, akhirnya anakmu mampu menempuh pendidikan S2 magister manajemen terima kasih atas wejangan dan perjuangannya dulu dan keluarga tercinta istriku, Sofiani dan anak-anaku, Eka Wulandari, Dui Agung Pangestu, Tri Ayu Setia Ningsih dan Citra Widya Handayani, terima kasih atas cinta dan segala pengertian, pengorbanan serta dukungan yang begitu besar buat papah.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian program studi pasca sarjana.

3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, yang telah memberi motivasi dan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan pendidikan program magister manajemen.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA dan Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam penyusunan tesis.
5. Bapak Drs. Rasoki Lubis, M.Pd, selaku Kepala Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik, atas ijin belajar yang diberikan kepada peneliti.
6. Seluruh dosen dan staf pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran keseluruhan proses pendidikan dan selalu sabar melayani.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Magister Manajemen Kelas A Reguler B 2019 khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih atas persahabatan, persaudaraan, dukungan dan kerjasamanya.
8. Sahabat-sahabatku, penyebar semangat dan pengobar motivasi.

Demikianlah penulisan tesis ini, semoga membawa manfaat bagi orang lain dan dapat memperkaya khasanah keilmuan kita.

Medan, Juli 2021
Penulis

WIONO
NPM. 1920030104

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2. KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Kerangka Teoritis.....	11
2.1.1. Prestasi Kerja	11
2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	11
2.1.1.2. Manfaat Prestasi Kerja	13
2.1.1.3. Tujuan Prestasi Kerja	15
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.	17
2.1.1.5. Indikator Prestasi Kerja.....	19
2.1.2. Pengawasan	20
2.1.2.1. Pengertian Pengawasan.....	20
2.1.2.2. Manfaat Pengawasan.....	21
2.1.2.3. Indikator Pengawasan	22
2.1.3. Kompensasi	24
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	24

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi	28
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	31
2.1.3.4. Indikator Kompensasi.....	33
2.1.4. Disiplin Pegawai.....	34
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Pegawai.....	34
2.1.4.2. Macam-Macam Disiplin Pegawai.....	35
2.1.4.3. Indikator Disiplin Pegawai.....	37
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	39
2.5. Kerangka Konseptual	42
2.6. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1. Pendekatan Penelitian	53
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.3. .Populasi Dan Sampel Penelitian	54
3.4. Defenisi Operasional	57
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	59
3.6. Tehnik Analisis Data.....	66
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1. Hasil Penelitian.....	70
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	70
4.1.2. Statistik Deskripsi Data.....	71
4.1.3. Hasil Pengujian SEM PLS.....	88
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis.....	97
4.2. Pembahasan.....	102
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1. Kesimpulan.....	121
5.2. Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 3.2.	Sampel Penelitian	56
Tabel 3.3.	Indikator Prestasi Kerja.....	57
Table 3.4.	Indikator Pengawasan	58
Table 3.5.	Indikator Kompensasi	59
Table 3.6.	Indikator Disiplin Kerja	59
Tabel 3.7.	Skala Item.....	60
Tabel 3.8.	Kategori Butir Pertanyaan.....	61
Table 3.9.	Uji Validitas Pengawasan (X1).....	62
Table 3.10.	Uji Validitas Kompensasi (X2).....	63
Table 3.11.	Uji Validitas Disiplin Kerja (Z).....	63
Table 3.12.	Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	64
Table 3.13.	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
Table 4.1.	Data Distribusi Sampel Penelitian.....	70
Table 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Table 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	72
Table 4.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Table 4.5.	Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	74
Table 4.6.	Skor Angket untuk Variabel X1 (Pengawasan).....	75
Table 4.7.	Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi).....	78
Table 4.8.	Skor Angket untuk Variabel Z (Disiplin Pegawai).....	81
Table 4.9.	Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja).....	85
Table 4.10.	<i>Cross Loading</i>	91
Table 4.11.	<i>Average Variated Extracted (AVE)</i>	93
Table 4.12.	<i>Composite Reliability</i>	93
Table 4.13.	<i>Cronbach Alpha</i>	94
Table 4.14.	<i>Variance Infation Factor (VIF)</i>	95
Table 4.15.	<i>R-Square</i>	97
Table 4.16.	<i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	98
Tabel 4.17.	Penilaian SAKIP.....	100
Tabel 4.18.	Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai dan Presensi.....	101

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja.....	43
Gambar 2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.....	44
Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	45
Gambar 2.4. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	46
Gambar 2.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	47
Gambar 2.6. Disiplin Pegawai Memediasi Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja.....	48
Gambar 2.7. Disiplin Pegawai Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.....	49
Gambar 2.8. Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur.....	67
Gambar 4.1. Skema Penelitian Struktural SEM-PLS.....	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik (Hasibuan, 2016) Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan

pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi yaitu adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja. Sehingga pengawasan akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain pengawasan terhadap pegawai dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau

menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut (R. L Mathis & Jackson, 2018) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan prestasi kerja berdasarkan standar untuk mengukur prestasi kerja, memastikan kualitas atas penilaian prestasi kerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian (Atikah, 2019) menunjukkan bahwa pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya menurut (Partono, 2014), menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi pemerintahan maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang dihasilkan oleh organisasi atau instansi pemerintahan. Sementara hasil penelitian (Zulkifli, 2017) menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap beberapa orang pegawai dan pengamatan langsung yang dilakuka oleh peneliti akibat kurangnya pengawasan yang terjadi pada pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik menyebabkan ada diantara pegawai yang bekerja kurang optimal, sehingga rendahnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai diduga menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja. Hal ini dapat

dilihat dari data hasil pengawasan Aparatur Pengawasan Instansi Pemerintah dan Badan Pemeriksa Keuangan, dimana masih ditemukan laporan kegiatan yang tidak dapat disajikan sebesar 33,4 persen dan laporan keuangan sebesar 18,7 persen dari total laporan yang seharusnya ada sesuai waktu yang telah ditentukan.

Pengawasan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Masih diperlukan pemberian kompensasi pada pegawai. Pemberian kompensasi sebagai bagian dari kompensasi di lingkungan instansi merupakan upaya maksimal yang dilakukan dalam kerangka perbaikan serta peningkatan prestasi kerja di lingkungan pemerintahan sehingga dapat memenuhi peran dan fungsi pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Peningkatan prestasi kerja dapat terlaksana apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban secara bertanggung jawab serta sesuai dengan „line“ yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Arianty, Bahagia, & Siswadi, 2015).

Selain itu masalah yang terkait mengenai kompensasi adalah dimana kompensasi yang diberikan berdasarkan pangkat dan jabatan serta tugas-tugas lain yang diberikan. Masih belum optimalnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai sehingga ditemukan prestasi kerja pegawai yang kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari data pegawai pada jabatan fungsional tertentu (widyaiswara) yang dialihtugaskan menjadi fungsional umum dan beberapa widyaiswara yang dipensiunkan sebelum masa tugasnya selesai karena tidak memenuhi capaian nilai angka kredit yang merupakan bagian dari prestasi kerjanya yang menyebabkan tidak dapat mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian (Widena, K dan Sunurharo, B., 2018) yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Sementara hasil penelitian (Yudi Pratama dan Jaenab, 2021) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengawasan dan kompensasi sangat dibutuhkan agar bisa mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Namun semuanya belum cukup, masih diperlukan tingkat kedisiplinan pada diri pegawai. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) sebagaimana diterangkan oleh (Henry, 2015) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Pernyataan di atas sesuai dengan penelitian (Yudi Pratama dan Jaenab, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Irwan La Mane, 2020) menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan maka tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin baik. Dalam penelitian (Irwan La Mane, 2020) ini juga

menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini berarti bahwa pengawasan yang ada dengan tingkat disiplin kerja pegawai yang baik akan mampu meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian lain (Wajid dan Wahid Amin, 2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpredikat baik, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan serta secara tidak langsung disiplin kerja karyawan juga akan semakin baik.

Tentunya semua pegawai bisa bekerja secara disiplin maka pengawasan tidak diperlukan lagi secara ketat, kompensasi yang diberikan bisa optimal. Namun dalam pelaksanaannya masih saja ada oknum pegawai yang kurang disiplin. Masih ada pegawai yang datang sering terlambat pulang lebih awal dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja ataupun laporan kerja tidak disiapkan tepat waktu, menyebabkan kompensasi diduga menjadi penyebab tidak optimalnya prestasi kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik meneliti tentang prestasi kerja di instansi pemerintah, lebih lengkapnya tesis ini berjudul **”Pengaruh Pengawasan dan Kompensaasi Terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi Oleh Disiplin Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik”**

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih rendahnya prestasi kerja pegawai yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja organisasi.
2. Kurangnya pengawasan menyebabkan masih ada pekerjaan yang kurang disiapkan secara optimal.
3. keterlambatan kenaikan pangkat dan jabatan yang menyebabkan kompensasi yang diterima menjadi rendah.
4. Masih ditemui pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan atau tidak ada di tempat kerja pada saat jam kerja.

1.3. Batasan Masalah.

Dari identifikasi masalah di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengawasan yaitu pada pengawasan internal atau pengawasan melekat (waskat).

Pada penelitian ini dibatasi pada gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai berdasarkan masa jabatan, golongan, jabatan dan beban kerja serta tugas tambahan yang dilaksanakan pegawai. Dalam struktur organisasi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik terdapat unsur jabatan struktural atau unsur manajemen (manajer) dan

jabatan fungsional yang terdiri dari jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum. Populasi pada penelitian ini hanya dibatasi pada unsur manajemen (manajer) dan unsur jabatan fungsional tertentu yang semuanya merupakan pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik

1.4. Perumusan Masalah.

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?
5. Apakah ada pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?

6. Apakah disiplin pegawai memediasi pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?
7. Apakah disiplin pegawai memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik?

1.5. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik

6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin pegawai memediasi pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin pegawai memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang di mediasi oleh disiplin pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik untuk pengembangan dan

pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang /rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Prestasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Henry, 2015). Selanjutnya pendapat yang lain menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. (Henry, 2015)

Prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin organisasi dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. (Hasibuan, 2013) Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja penting bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.1.2. Manfaat Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu (Siagian.S.P, 2016) :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Henry, 2015):

1. Perbaiki prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpanan-penyimpanan proses staffing. Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

2.1.1.3. Tujuan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi organisasi serta pegawai .

Manfaat prestasi kerja adalah (Hasibuan, 2013):

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Penilaian atau evaluasi ini sangat penting dan bertujuan (Sedarmayanti, 2012):

1. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan.
2. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
3. Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan.

Tujuan lainnya adalah (Sedarmayanti, 2012):

1. Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai
2. Mengusahakan agar pegawai-pegawai mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.
3. Mendapatkan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.

Untuk mencapai tujuan ini maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja (Siagian.S.P, 2016):

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*)
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*)
3. Sistem penilaian yang praktis

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Menurut Mathis, (dalam Sutrisno, 2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta *job description* pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.
3. Tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat

menentukan tingkat hasil tiap pekerjaan, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan (Wibowo, 2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, tingkat disiplin kerja, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dukungan dan pengawasan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja seperti tunjangan kerja dan peraturan-peraturan kerja yang ditetapkan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di atas peneliti memilih faktor prestasi kerja menurut Wibowo, yang salah satu dari faktornya adalah *personal factor, leadership faktor dan system factor*, dimana di dalam ketiga faktor tersebut mencakup dari pengawasan, tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

tercapainya tujuan tertentu. Seperti yang kita fahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda.

2.1.1.5. Indikator Prestasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2013):

1. Kualitas kerja. Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 (2011) tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya.
5. Prilaku yaitu meliputi kegiatan orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

2.1.2. Pengawasan

2.1.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Henry, 2015),

Pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai”(J Jufrizen, 2016).

Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”(Arianty et al., 2015).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan apabila terjadi penyimpangan di dalam organisasi dapat segera diketahui dengan cepat sehingga dapat dilakukan tindakan.

2.1.2.2. Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan yaitu sebagai berikut (J Jufrizen, 2016):

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
9. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

Manfaat pengawasan menurut Feriyanto dan Triana dalam (Jufrizen, 2016) yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
9. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

2.1.2.3. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan ialah menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari (Jufrizen, 2016).

1. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.

2. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu, memberikan sanksi kepada bawahan.

Terdiri dari empat indikator pengawasan yaitu (Mangkunegara, 2012):

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Menurut (Darmawan, 2013) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika

berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.3. Kompensasi.

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak organisasi yang belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi

bukan hanya penting bagi pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Kompensasi adalah penghasilan yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Henry, 2015).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya kompensasi, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan prestasi kerjanya.

Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi pegawai maupun pimpinan organisasi. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status social bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi pimpinan organisasi, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan

untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. hal ini karena motivasi kerja pegawai sangat banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017), “ Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding”.

Menurut (Lestari. S., 2018), “Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka”.

Menurut (Kasmir, 2018), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut (Rachmawati, 2008) “Kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atu pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Menurut (Suparyadi, 2015), kompensasi adalah:

1. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
2. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
3. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.

4. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Henry, 2015), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari pegawai. Jadi nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan organisasi, agar organisasi mendapat nilai kinerja yang lebih baik lagi.

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Untuk dapat memotivasi pegawai dengan efektif, pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih pegawai. Hal ini agar pegawai merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi untuk menjamin bahwa pegawai mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pula dengan pegawai yang professional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan merugikan organisasi.

Tujuan kompensasi hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar (Henry, 2015).

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut (Siagian.S.P, 2016):

1. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam kompensasi tambahan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru,
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya team work,

3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Menurut (Fahmi, 2017) tujuan manajemen kompensasi adalah:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten. Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar kerja, karena banyak organisasi/perusahaan dan pimpinan organisasi yang bersaing untuk mendapatkan pegawai berkualitas tinggi.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Para karyawan akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak kompetitif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.
3. Menjamin terciptanya keadilan. Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pegawai sebanding dengan apa yang diterima oleh pegawai yang setingkat dalam organisasi lain.
4. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan. Memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan. Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi di masa depan.

5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pegawai dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif para pegawai mungkin akan dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.
6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku. Sistem kompensasi di yang belum baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan pemerintah.

Sedangkan menurut (Darmawan, 2013), tujuan kompensasi hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahan seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi. Kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima pegawai. Remunerasi lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah bentuk program kompensasi. Program kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan pegawai dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Disamping itu

adanya ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai dapat terpenuhi. dengan terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi. Jadi pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja organisasi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

(Umam, 2018) Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

2) Faktor Pribadi Pegawai

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut (Suparyadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Pertimbangan dasar penyusunan kompensasi tambahan menurut (Bangun, 2018) antara lain sebagai berikut :

1. Lama Kerja

Ditentukan atas dasar lama kerja pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi.

2. Senioritas

Sistem kompensasi ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang pegawai dalam organisasi maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi tersebut.

3. Kebutuhan

Sistem kompensasi ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Kompensasi yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan dan tidak berkekurangan. Kebutuhan disini tidak hanya finansial tetapi juga kebutuhan fasilitas.

4. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan beban kerja dan kompensasi yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai dengan beban kerja yang diperlukan untuk suatu jabatan.

Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada standar biaya masukan (SBM) pemerintah dan berdasarkan konsistensi internal dan eksternal.

(Hasibuan, 2013): menyatakan bahwa :

- 1) Asas Adil Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan beban kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.
- 2) Asas Layak dan Wajar kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas standar biaya masukan pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1 4. Disiplin Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Pegawai

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu suatu

organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.(Henry, 2015)

Disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. (Mangkunegara, 2012)

. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2.1.4.2. Macam – Macam Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya.

Ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu (Mangkunegara, 2012):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh

organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Semua pegawai harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Jenis – jenis disiplin kerja (Henry, 2015):

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok orang yang bekerja pada suatu organisasi mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak pegawai agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu pegawai berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga pegawai mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian pegawai akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat banyak macam–macam disiplin. Macam – macam disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Pegawai

Untuk mengetahui disiplin seseorang, maka terlebih dahulu harus mengetahui indikator-indikatornya. Adapun beberapa indikator yang termasuk dalam disiplin menurut (Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Tepat waktu
3. Keseragaman dalam berpakaian
4. Keteladanan
5. Menciptakan suasana kerja yang baik

Sedangkan beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut (Agustina, 2011):

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan

2. Tata cara kerja

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

3. Ketaatan pada atasan

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan

4. Kesadaran bekerja

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Hubungan kemanusiaan juga merupakan acuan bagi pegawai untuk berlaku disiplin.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang bersumber dari beberapa tesis dan jurnal ilmiah yang mempunyai hal serupa dengan penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahmawaty Ishak (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh Variabel Pengawasan (X) terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 60% dan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini
2	Nurtika Sari (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang pematang siantar	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pegawai menyatakan pengawasan sangat baik dan prestasi kerja pegawai dikategorikan sangat baik. 2) Hasil pengujian regresi adalah $Y = 8,193 + 0,561X$ berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. 3) Nilai korelasi $r = 0,708$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pengawasan dan prestasi kerja pegawai pada

			Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar
3	Sri Wahyuni (2020)	Pengaruh Kompensasi Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru	Kompensasi penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru.
4	M. Arifin Daulay	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Universitas Pramita Indonesia	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah kompensasi tidak langsung.
5	Muhammad Arif (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan

			Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat.
6	Ahmad Nur Rofi (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang.	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
7	Sri Purnama 2018	Pengaruh Pengawasan dan kompensasi pegawai Kantor Camat Panyambungan terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi pengaruh Pengawasan dan kompensasi terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,009 dan p value $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Panyambungan
8	Dinda Dwi Atikah 2019	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi pegawai Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,109 dan p value $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pegawai

			Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi
9	Arif Partono, (2014).	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi pegawai Kantor PLN Banten terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 13.012 dan p value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PLN Banten

2.3. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka konseptual ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka konseptual menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi kerja

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah di lingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam

pembangunan daerah dan pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa prestasi kerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

Bahwa dengan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi audit (organisasi, pemerintah dan negara) dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. (Sedarmayanti, 2012)

Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2011), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan prestasi kerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur prestasi kerja, memastikan kualitas atas penilaian prestasi kerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik. (Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010) Penelitian yang dilakukan (Partono, 2014), Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi pemerintahan maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang dihasilkan oleh organisasi atau instansi pemerintahan.



Gambar 2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi harus diperhatikan dengan baik oleh instansi. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki prestasi kerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan instansi memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan pegawai yang berkualitas. Instansi saling bersaing untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

Bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran instansi. (Hasibuan, 2013) kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian (Partono, 2014) (Atikah, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sangat dibutuhkan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada suatu instansi pemerintah.



Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai prestasi kerja yang optimal. Jadi, disiplin kerja sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya (Henry, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, 2018), (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting di dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja pegawai.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai pada suatu instansi atau organisasi perlu terus didorong dan ditingkatkan, hal ini diperlukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja

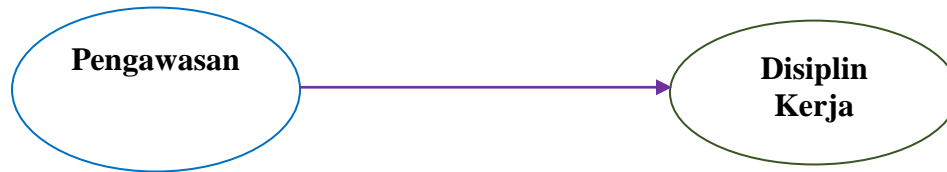
4. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan - peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai adalah waskat (pengawasan melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.(Hasibuan, 2013).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan berbagai upaya untuk melakukan pengawasan yang sistematis dan terus menerus dalam upaya

meningkatkan disiplin pegawai dan menjadikan pegawai merasa diperhatikan sehingga merasa memiliki organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.



Gambar 2.4 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi harus diperhatikan dengan baik oleh instansi. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki disiplin kerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karena kompensasi digunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Tujuan instansi memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan pegawai yang berkualitas. Instansi saling bersaing untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta instansi.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran instansi. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan disiplin kerjanya. (Hasibuan, 2013).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi perlu diberikan kompensasi yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya.



Gambar 2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

6. Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin

Pengawasan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dengan pengawasan dapat diketahui sampai dimana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, pemborosan, penyelewengan, dan lain-lain kendala di masa yang akan datang. Jadi keseluruhan dari pengawasan adalah kegiatan membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena itu perlu kriteria, norma, standar dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai.

Dari pengertian pengawasan di atas, terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dan prestasi kerja, karena pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Namun ketercapaian prestasi kerja pegawai akan tercapai baik jika seorang pegawai didahului memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.



Gambar 2.6 Pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin

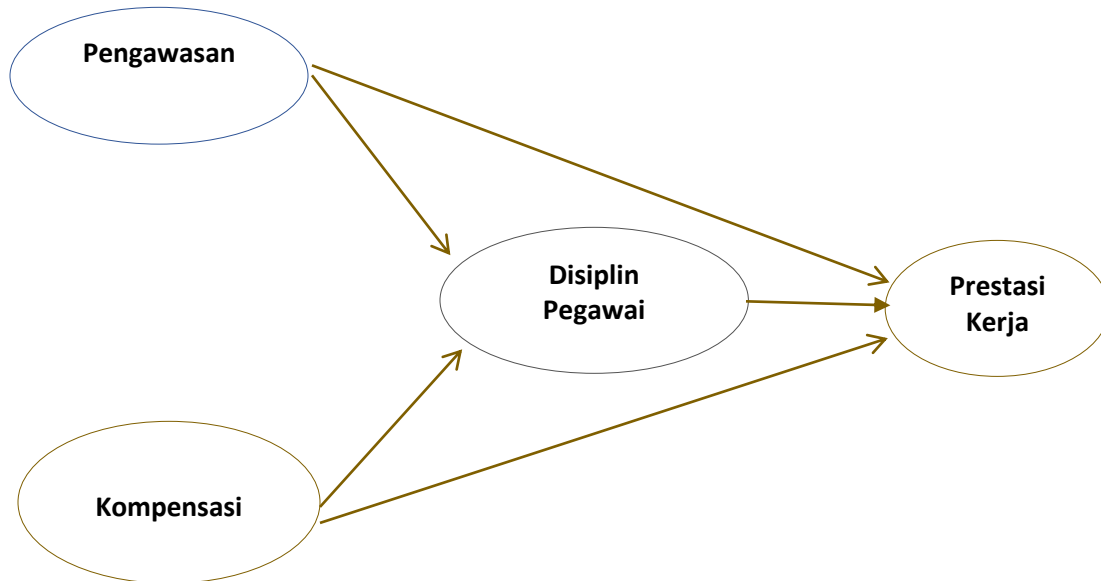
Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan prestasi kerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Namun ketercapaian prestasi kerja pegawai bukan langsung bisa dicapai jika disiplin kerja dari pegawai belum dimiliki oleh para pegawai. Disiplin kerja merupakan perekat bagi seorang pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Jika disiplin kerja yang dimiliki sudah mendasar maka kompensasi tambahan akan membantu pegawai untuk bisa meraih prestasi kerja yang optimal.



Gambar 2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 2.8:



Gambar 2.8
Kerangka Konseptual
 Sumber data diolah oleh peneliti.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012a):

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
3. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
5. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
6. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik
7. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2012a) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang beralamat di Jalan Setia Budi Nomor 75 Kapten Sumarsono Helvetia Medan, dengan jadwal kegiatan seperti tabel 3.1. berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	TAHUN 2021							TAHUN 2022
		JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOP	DES	JAN
1	Pengesahan Judul Tesis								
2	Penyusunan Proposal Tesis								
3	Seminar Proposal Tesis								
4	Revisi Proposal Tesis								
5	Uji Coba Penelitian								
6	Penelitian								
7	Analisis Data Penelitian								
8	Ujian Tesis								

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2012a).

Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik terdiri dari jabatan struktural (kepala dan kabag tata usaha) dan kelompok jabatan fungsional (fungsional tertentu dan fungsional umum) (Permendikbud nomor 26 tahun 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah unsur manager dan beberapa

orang dari jabatan fungsional tertentu pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. yang berjumlah 35 orang.

Populasi dalam penelitian ini diambil dari unsur manajer yang merupakan jabatan fungsional tertentu kecuali kepala bagian tata usaha dan jabatan fungsional tertentu yang dapat diukur prestasi kerjanya berdasarkan perolehan angka kredit dan kenaikan pangkatnya. Hal ini dilakukan agar hasil penilaian prestasi kerja lebih dapat dilakukan secara objektif.

Pada penelitian ini populasi yang diambil hanya unsur manajer dan jabatan fungsional, hal ini karena untuk jabatan fungsional tertentu lebih mudah untuk mengukur prestasi kerjanya dibandingkan dengan jabatan fungsional umum.

3.3.2.Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). (Sugiyono, 2012)

(Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa pengertian ukuran sampel adalah ukuran sampel merupakan besarnya sampel yang akan diambil untuk melaksanakan suatu penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan. Adapun tehnik penarikan

sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling . Sampling adalah suatu proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel secara benar dari suatu populasi sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasinya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya keseluruhan populasi yang berjumlah 35 orang digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah dimulai dari kepala bagian tata usaha sampai kepala departemen dan unsur jabatan fungsional tertentu pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. yang berjumlah 35 orang. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kabag Tata Usaha	1
2	Ketua Pokja	3
3	Kordinator Widyaiswara	1
4	Koordinator Faspenkom	1
5	Pengembang Teknologi Pembelajaran	3
6	Pengelola Keuangan	2
7	Bendahara	2
8	Pengelola Pengadaan Barang & Jasa	2
9	Ketua SPI	1
10	Sub Koordinator Program	1
11	Sub Koordinator Data dan Informasi	1
12	Sub Koordinator Penyelenggara	1
13	Dokter	1
14	Pranata Laboratorium	3
15	Widyaiswara	6
16	Kepala Departemen	7
	Jumlah	35

3.4. Definisi Operasional Variabel.

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini, dimana definisi operasional merupakan segala sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian (Kurniawan & Kunto, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Prestasi Kerja (Y)

(Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengukuran indikator prestasi kerja, yaitu :

Tabel 3.3
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Jangka waktu
4.	Efektivitas biaya

Sumber : Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 (2011)

2. Pengawasan (X1)

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu suatu

organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Menurut (Hamali. A. Y., 2018) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Tabel 3.4
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1.	Menentukan ukuran pelaksanaan
2.	Memberikan Penilaian
3.	Mengadakan Korektif

Sumber: (Hamali. A. Y., 2018)

3. Kompensasi (X2)

Pertimbangan dasar penyusunan kompensasi menurut (Lestari. S., 2018) terdiri dari lama kerja pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara ini biasanya diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi kerja. Senioritas pegawai menjadi pertimbangan pemberian sistem kompensasi yang didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi juga dapat dilakukan berdasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal lain yang menjadi dasar dalam pemberian kompensasi harus dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan.

Tabel 3.5
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1.	Lama Kerja
2.	Senioritas
3.	Kebutuhan
4.	Keadilan dan Kelayakan

Sumber : (Lestari. S., 2018),

4. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Tabel 3.6
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja

Sumber : (Agustina, Widia & Bismala, 2014)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono, 2012), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner (angket), dan wawancara.

1. Dokumentasi. Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. “Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis”, (Sugiyono, 2013).
2. Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”, (Sugiyono, 2013)
3. Wawancara. Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dua orang, pewawancara sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban”, (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.7. Skala Item

Skala Likert	Bobot
Sangat Baik (SB)/Sangat Memadai (SM)	5
Baik (B)/Memadai (M)	4
Cukup Baik (CB)/Cukup Memadai (CM)	3
Kurang Baik (KB)/Kurang Memadai (KM)	2
Tidak Baik (TB)/Tidak Memadai (TM)	1

Rentang skala dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

NJI (Nilai Jenjang Interval) = $\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$

Pernyataan = Laba Skala = $5 - 15 = 0,8$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Dalam rentang skala interval dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Kategori Butir Pertanyaan

Skala Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik/Tidak Memadai
1,81 – 2,60	Kurang Baik/Kurang Memadai
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Memadai
3,41 – 4,20	Baik/Memadai
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Memadai

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2018). Indikator validitas hanya untuk menunjukkan benarnya sesuatu secara khusus sesuai dengan tujuannya, tetapi bisa saja tidak valid untuk hal lain. Inti dari pengukuran validitas adalah tingkat antara konstruk yang diinginkan dan indikator yang diperoleh. Cara yang digunakan adalah menghubungkan antara skor yang diperoleh item pertanyaan di kuesioner dengan skor total pertanyaan. Setelah itu, hasil analisis dibandingkan dengan r tabel atau nilai signifikan 5 persen ($\alpha = 0,05$). Jika nilai (p) $< 0,05$ atau r hitung $> r$ tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut: Valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), dan nilai *correlated item-total correlation* $>$ r tabel; Tidak valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah negatif (-), atau jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), tetapi nilai *correlated item-total correlation* $<$ r tabel.

1. Uji Validitas Pengawasan (X1)

Tabel 3.9.
Uji validitas Pengawasan (X1)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- table	Keterangan
Item 1	0.653	0,361	Valid
Item 2	0.653	0,361	Valid
Item 3	0.659	0,361	Valid
Item 4	0.687	0,361	Valid
Item 5	0.670	0,361	Valid
Item 6	0.650	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel pengawasan yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30

responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

2. Uji Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3.10
Uji validitas Kompensasi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.790	0,361	Valid
Item 2	0.749	0,361	Valid
Item 3	0.763	0,361	Valid
Item 4	0.744	0,361	Valid
Item 5	0.763	0,361	Valid
Item 6	0.768	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompensasi yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

3. Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)

Tabel 3.11
Uji validitas Disiplin Kerja (Z)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.841	0,361	Valid
Item 2	0.806	0,361	Valid
Item 3	0.820	0,361	Valid
Item 4	0.819	0,361	Valid
Item 5	0.825	0,361	Valid

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 6	0.812	0,361	Valid
Item 7	0.816	0.361	Valid
Item 8	0.819	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

4. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3.12
Uji validitas Prestasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.728	0,361	Valid
Item 2	0.733	0,361	Valid
Item 3	0.671	0,361	Valid
Item 4	0.682	0,361	Valid
Item 5	0.677	0,361	Valid
Item 6	0.640	0,361	Valid
Item 7	0.709	0.361	Valid
Item 8	0.760	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.12. mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid. Maka dengan demikian seluruh item pernyataan akan diikutkan dalam penyebaran angket secara menyeluruh.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah alat ukur berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen tersebut (Ghozali, 2018).

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, di sini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Adapun kriteria uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. *Reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$
- b. Tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas (Ghozali, 2018).

Tabel 3.13
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach ' Alpha	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,692	0,6	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X2)	0,795		Reliabel
Disiplin Kerja(Z)	0,839		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,728		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel $> 0,6$

3.6 Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

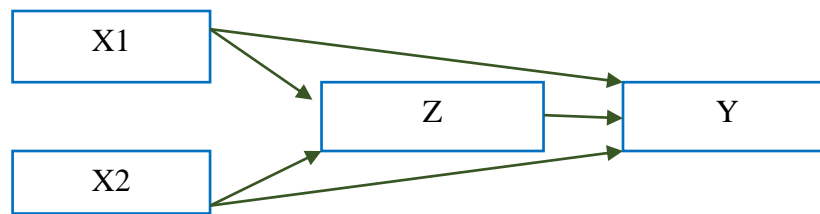
Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* Smart PLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, sebagai berikut; (1) Spesifikasi Model Membuat *Inner Model* yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai *Weight Estimate* dan nilai *Path Estimate* (Hartono, 2011); (2) Membuat Diagram Jalur menurut Purwohandoko (2009) hasil perancangan dari *inner model* dan *outer model* selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik *endogen* maupun *eksogen* dan menyusun model pengukuran yaitu menghubungkan variabel laten endogen dan variabel eksogen dengan indikator; (3) Konversi Diagram Jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur dikonversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh diantara variabel laten dan indikatornya; (4) Pendugaan Parameter. Setelah model dispesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan

variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang diestimasi atau indikatornya.

2. Evaluasi Kriteria *Goodness Of Fit*

- a. Evaluasi Model Pengukuran Refleksi (*Outer Model*) Model refleksi bertujuan untuk mengukur skor yang dinilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan *Convergent validity*, *Discriminant validity*, dan *Composite reliability* model konstruk dimana harus diukur lagi menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun, 2010).
- b. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*) Evaluasi *goodness of fit* dari *inner model* ditentukan berdasarkan nilai *R-square* atau koefisien determinasi dari variabel laten. *R-Square* yang diperoleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap*. Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data bebas distribusi (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3. Model Persamaan Jalur



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

$$\text{Persamaan Jalur I } Y = P x_1 + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Jalur II } Y_2 = P x_1 + P x_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Jalur III } Y_3 = P x_1 + P x_2 + X_1 \cdot X_3 + \varepsilon_1$$

1. Tahapan-Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut: 1) Analisis model pengukuran (*outer models*): (a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*); (b) Validitas diskriminan (*discriminant validity*); 2) Analisis model pengukuran (*inner models*): (a) *R-Square*; (b) *F-Square*; (c) Pengujian hipotesis, yakni Pengaruh langsung (*direct effect*); (c) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*); (d) Pengaruh total (*total effect*) .
- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut: 1) Analisis model pengukuran (*outer models*) : (a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*); (b) Validitas diskriminan (*discriminant validity*); 2) Analisis model pengukuran

(*inner models*): *R-Square*; (b) *F-Square*; (c) Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah pengawasan, kompensasi dan disiplin pegawai sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja. Sampel yang dipilih adalah kepala bagian tata usaha sampai kepala departemen dan unsur jabatan fungsional tertentu pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada responden, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19, sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti membagikan langsung ke responden. Sebanyak 35 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut sebanyak 35 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 35 kuesioner dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	35
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	35
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
4	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(0)
Data yang diperoleh		35

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 35 kuesioner, dan semua kuesioner tersebut dikembalikan. Kuesioner kembali adalah 35 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 35 dengan presentase 100%

4.1.2 Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas di bawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	45,7	45,7	54,3
Perempuan	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden Manajerial dan jabatan fungsional tertentu di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden perempuan sebanyak 19 orang (54,3%). Hal tersebut secara kebetulan manajerial dan jabatan fungsional lebih banyak perempuan, dan tidak ada hal khusus

yang menyebabkan sebahagian besar manajerial dan jabatan fungsional tertentu berjenis kelamin perempuan. Fenomena ini menunjukkan bahwa perempuan lebih mendominasi unsur manajerial dan jabatan fungsional tertentu karena perempuan dianggap lebih jujur, teliti, lebih memiliki komitmen dan integritas dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan laki-laki.

b. Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19– 30 Tahun	1	2,8	2,8	54,3
31 – 40 Tahun	19	54,3	54,3	42,8
41-tahun Keatas	15	42,8	42,8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (54,3%), usia 41-tahun Keatas sebanyak 15 orang (42.8%), 19– 30 Tahun sebanyak 1 orang (2.8%). Dari tabel ini menunjukkan bahwa dominasi unsur manajer dan jabatan fungsional tertentu lebih banyak yang berusia antara 31 sampai 40 tahun dimana pada usia ini dianggap lebih berkinerja, lebih kreatif dan inovatif serta memiliki kematangan dalam bertindak dan bersikap untuk melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam memimpin.

c. **Data Responden Berdasarkan Kelompok Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	15	2,8	2,8	54,3
S2	19	54,3	54,3	42,8
S3	1	42,8	42,8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu Pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 15 orang, dengan Pendidikan terakhir S2 memiliki frekuensi sebanyak 19 orang, dengan Pendidikan terakhir S3 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 19 responden atau manajerial dan jabatan fungsional di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Litrik, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang manajerial dan jabatan fungsional. Banyaknya responden yang berpendidikan S2 karena pada saat ini ada ketentuan atau peraturan yang mengharuskan setiap jabatan fungsional tertentu terutama Widyaiswara harus berpendidikan minimal S2 sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara. Pegawai dengan jabatan

fungsional tertentu seperti Widyaiswara yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S2 akan dimutasi menjadi jabatan fungsional umum dengan pangkat/ruang paling tinggi III/d dan masa pensiun 58 tahun. Dalam hal unsur manajemen (manajer) diutamakan S2 karena dianggap memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap serta wawasan kepemimpinan yang lebih baik dibandingkan S1.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik/Tidak Memadai
1,81 – 2,60	Kurang Baik/Kurang Memadai
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Memadai
3,41 – 4,20	Baik/Memadai
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Memadai

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel pengawasan diukur dengan 6 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor dengan kategori yaitu 1 Tidak Memadai (TM), 2 Kurang Memadai (KM), 3 Cukup Memadai (CM), 4 Memadai (M) dan 5 Sangat Memadai (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pengawasan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4-6.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Pengawasan)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1.1	Pimpinan saya menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan saya	8	22	3	2	0	4,03	Baik
1.2	Pimpinan saya menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja saya	2	28	3	2	0	3,86	Baik
1.3	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan, pimpinan saya selalu menilai pekerjaan saya	4	27	4	0	0	4,00	Baik
1.4	Penilaian pekerjaan saya didasari kepada kriteria tertentu	6	22	6	1	0	3,94	Baik
1.5	Pimpinan saya selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja saya	1	22	10	2	0	3,63	Baik
1.6	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan korektif ketika saya melakukan kesalahan	1	24	8	2	0	3,69	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil responden mengenai pernyataan mengenai pimpinan menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (5,71%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 (22,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang bangunan dan Listrik menyatakan pimpinan telah menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan pegawai.
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (5,71%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (80%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,71%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik telah menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja.
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan menilai setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (77%), dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar

Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik menyatakan pimpinan telah menilai setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan.

4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan melakukan penilaian pekerjaan pegawai yang didasari kepada kriteria tertentu, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (17,14%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 (17,14%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik menyatakan bahwa pimpinan telah melakukan penilaian pekerjaan pegawai yang didasari kepada kriteria tertentu.
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan kritikan terhadap hasil kerja pegawai, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (5,71%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 (28,57%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 (2,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik pimpinan selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja pegawai.
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan tindakan korektif terhadap kesalahan yang dilakukan pegawai, responden menjawab tidak setuju 2 (5,71%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 (22,85%), responden menjawab setuju sebanyak 24 (68,57%) dan responden

menjawab sangat setuju sebanyak 1 (2,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik menyatakan pimpinan telah memberikan tindakan korektif terhadap kesalahan yang dilakukan pegawai.

2. Kompensasi (X₂)

Dalam penelitian ini, variabel kompensasi diukur dengan 6 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor dengan kategori yaitu 1 Tidak Memadai (TM), 2 Kurang Memadai (KM), 3 Cukup Memadai (CM), 4 Memadai (M) dan 5 Sangat Memadai (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompensasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4-7.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kompensasi)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
2.1	Saya selalu memperoleh kompensasi sesuai masa kerja	4	25	5	1	0	3,91	Baik
2.2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat senioritas	11	23	1	0	0	4,29	Sangat Baik
2.3	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah tanggungan dalam keluarga	11	20	3	1	0	4,17	Baik
2.4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan	14	17	4	0	0	4,29	Baik
2.5	Kompensasi yang saya terima sudah adil dan layak	9	23	3	0	0	4,17	Baik

	diberikan sesuai dengan tingkatan dan kebutuhan hidup dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab							
2.6	Saya menerima kompensasi yang sama dengan pegawai lain yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama	9	22	4	0	0	4,14	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai Saya selalu memperoleh kompensasi sesuai masa kerja, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (14,28%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik telah mencapai target dalam bekerja.
2. Hasil jawaban responden mengenai Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat senioritas, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (31,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu berusaha mencapai target dalam bekerja agar menerima tunjangan kinerja secara maksimal.

3. Hasil jawaban responden mengenai Kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah tanggungan dalam keluarga, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab setuju sebanyak 20 (57%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (31,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik menerima tunjangan kinerja yang diberikan oleh lembaga secara maksimal jika mencapai prestasi kerja.
4. Hasil jawaban responden mengenai Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 17 (48,57%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (40%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
5. Hasil jawaban responden mengenai Kompensasi yang saya terima sudah adil dan layak diberikan sesuai dengan tingkatan dan kebutuhan hidup dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (25,71%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar

Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu menerima tunjangan kinerja yang berkaitan dengan disiplin kerja.

6. Hasil jawaban responden mengenai Saya menerima kompensasi yang sama dengan pegawai lain yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (25,715). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu diperlukan dalam meningkatkan kompensasi yang diterima.

3. Disiplin Pegawai (Z)

Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor dengan kategori yaitu 1 Tidak Memadai (TM), 2 Kurang Memadai (KM), 3 Cukup Memadai (CM), 4 Memadai (M) dan 5 Sangat Memadai (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel disiplin pegawai yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-8.
Skor Angket untuk Variabel Z (Disiplin Pegawai)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
3.1	Pimpinan saya menetapkan tingkat kehadiran dalam mengukur disiplin kerja	6	25	4	0	0	4,06	Baik
3.2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan	10	21	3	1	0	4,14	Baik

	pimpinan							
3.3	Saya selalu bekerja mengikuti aturan yang telah ditentukan instansi	10	23	2	0	0	4,23	Sangat Baik
3.4	Saya selalu menerapkan tata cara kerja yang baik yang merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja	10	24	1	0	0	4,26	Sangat Baik
3.5	Saya sangat mematuhi perintah atasan saya	8	23	3	1	0	4,09	Baik
3.6	Saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan.	4	21	9	1	0	3,80	Baik
3.7	Saya selalu bekerja tanpa menunggu harus diperintah pimpinan	10	23	2	0	0	4,23	Sangat Baik
3.8	Saya selalu bisa bekerja secara mandiri	12	15	8	0	0	4,11	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai pimpinan menetapkan tingkat kehadiran dalam mengukur disiplin kerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 (17,14%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik telah menetapkan tingkat kehadiran dalam mengukur disiplin kerja.
2. Hasil jawaban responden mengenai selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden

menjawab setuju sebanyak 21 (60%) dan responden menjawab sngat setuju sebanyak 10 (28,57%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan.

3. Hasil jawaban responden mengenai selalu bekerja mengikuti aturan yang telah ditentukan instansi, responden menjawab kurang setuju sebanyak 2 (5,71%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (28,57%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu bekerja mengikuti aturan yang telah ditentukan instansi.
4. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu menerapkan tata cara kerja yang baik yang merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja, responden menjawab kurang setuju 1 (2,85%), responden menjawab setuju sebanyak 24 (68,57) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (28,57%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu menerapkan tata cara kerja yang baik yang merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja.
5. Hasil jawaban responden mengenai pegawai sangat mematuhi perintah atasan, responden menjawab tidak setuju 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%)

dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 (22,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik sangat mematuhi perintah atasan.

6. Hasil jawaban responden mengenai pegawai setuju jika disiplin akan membuat menjadi taat pada atasan, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 (25,71%), responden menjawab setuju sebanyak 21 (60%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik setuju jika disiplin akan membuat menjadi taat pada atasan.
7. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu bekerja tanpa menunggu harus diperintah pimpinan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 2 (5,71%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (28,57%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu bekerja tanpa menunggu harus diperintah pimpinan.
8. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu bisa bekerja secara mandiri, responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 (22,85%), responden menjawab setuju sebanyak 15 (42,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (34,28%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu bisa bekerja secara mandiri.

4. Prestasi Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel prestasi kerja diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor dengan kategori yaitu 1 Tidak Memadai (TM), 2 Kurang Memadai (KM), 3 Cukup Memadai (CM), 4 Memadai (M) dan 5 Sangat Memadai (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel prestasi kerja yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-9.
Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
4.1	Saya selalu memiliki kualitas kerja yang baik	7	21	7	0	0	4,00	Baik
4.2	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan	4	27	4	0	0	4,00	Baik
4.3	Saya selalu meningkatkan kuantitas kerja yang mencerminkan tingginya pekerjaan yang harus saya siapkan	6	25	4	0	0	4,06	Baik
4.4	Saya selalu memiliki kuantitas kerja yang tinggi	7	18	10	0	0	3,91	Baik
4.5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti durasi waktu yang ditentukan	6	28	1	0	0	4,14	Baik
4.6	Saya selalu bekerja sesuai standar waktu yang ditentukan lembaga	8	23	4	0	0	4,11	Baik
4.7	Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara	4	22	6	3	0	3,77	Baik

	efektif.							
4.8	Saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja	2	22	8	3	0	3,66	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu memiliki kualitas kerja yang baik, responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 (20%), responden menjawab setuju sebanyak 21 (60%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 (20%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu memiliki kualitas kerja yang baik
2. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu meningkatkan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 27 (77%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu meningkatkan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan.
3. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu meningkatkan kuantitas kerja yang mencerminkan tingginya pekerjaan yang harus disiapkan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 6

- (17,14%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu meningkatkan kuantitas kerja yang mencerminkan tingginya pekerjaan yang harus disiapkan.
4. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu memiliki kuantitas kerja yang tinggi, responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 (28,57%), responden menjawab setuju sebanyak 18 (51%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 (20%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu memiliki kuantitas kerja yang tinggi.
 5. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti jangka waktu yang ditentukan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,85%), responden menjawab setuju sebanyak 28 (80%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 (17,14%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti jangka waktu yang ditentukan.
 6. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu bekerja tepat waktu, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 (11,42%), responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,71%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 (22,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas

pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu bekerja tepat waktu.

7. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (17,14%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,42%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif.
8. Hasil jawaban responden mengenai pegawai selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (8,57%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 (22,85%), responden menjawab setuju sebanyak 22 (62,85%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,71%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja.

4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan

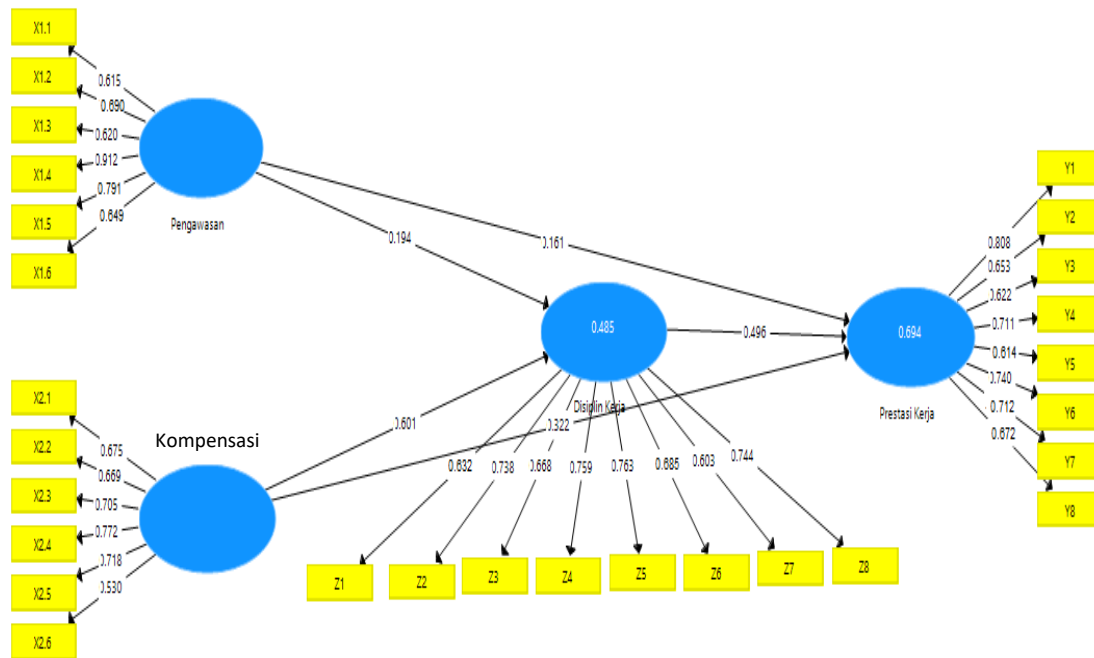
untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan Smart PLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas di atas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel pengawasan menunjukkan nilai validitas di atas 0,5, korelasi variabel kompensasi menunjukkan nilai validitas di atas 0,5, korelasi variabel prestasi kerja menunjukkan nilai validitas di atas 0,5, korelasi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai validitas di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai di atas berada di atas 0,5 sehingga konstruk untuk setiap variabel tidak ada yang harus dieliminasi dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator.

Tabel 4.10
Cross Loading

	Pengawasan	Kompensasi	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
X1.1	0,615	0,596	0,056	0,342
X1.2	0,690	0,679	0,160	0,424
X1.3	0,620	0,581	0,083	0,511
X1.4	0,912	0,587	0,232	0,876
X1.5	0,791	0,415	0,298	0,758
X1.6	0,649	0,570	0,126	0,359
X2.1	0,616	0,675	0,188	0,288
X2.2	0,518	0,669	0,216	0,401
X2.3	0,624	0,705	0,163	0,634
X2.4	0,741	0,772	0,116	0,375
X2.5	0,515	0,718	0,155	0,323
X2.6	0,527	0,530	0,073	0,128
Z.1	0,623	0,618	0,632	0,498
Z2	0,651	0,666	0,738	0,710
Z.3	0,634	0,651	0,668	0,255
Z.4	0,689	0,503	0,759	0,526

Z.5	0,727	0,722	0,763	0,631
Z6	0,487	0,484	0,685	0,281
Z7	0,598	0,506	0,603	0,523
Z8	0,673	0,647	0,744	0,279
Y.1	0,586	0,717	0,100	0,808
Y.2	0,577	0,593	0,131	0,653
Y.3	0,556	0,581	0,061	0,622
Y.4	0,636	0,534	0,113	0,711
Y5	0,546	0,517	0,114	0,614
Y6	0,347	0,549	0,076	0,740
Y7	0,589	0,326	0,192	0,712
Y8	0,581	0,519	0,603	0,672

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali,2017)

Tabel 4.11
Average Varianed Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengawasan (X1)	0.624
Kompensasi (X2)	0,639
Disiplin Kerja (Z)	0.542
Prestasi Kerja (Y)	0.565

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai AVE variabel pengawasan, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Pengawasan (X1)	0,848
Kompensasi (X2)	0,730
Disiplin Kerja (Z)	0,718
Prestasi Kerja (Y)	0,838

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah

memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengawasan (X1)	0,759
Kompensasi (X2)	0,780
Disiplin Kerja (Z)	0,789
Prestasi Kerja (Y)	0,708

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. Multicollinearity

Variabel manifes dalam blok harus diuji apakah terdapat gejala multikolinearitas. Nilai *Variance Inflation Factor* dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas dengan data pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
X1.1	1,5581
X1.2	1,8730
X1.3	1,5443
X1.4	1,3722
X1.5	1,3324
X1.6	1,4380
X2.1	1,3320
X2.2	1,7586
X2.3	2,2805
X2.4	1,4789
X2.5	1,8995
X2.6	1,7461
Z.1	1,6613
Z.2	2,5513
Z.3	2,3207
Z.4	1,3385
Z.5	2,1819
Z.6	1,9342
Z.7	1,6928
Z.8	1,9990
Y.1	2,1143
Y.2	2,2924
Y.3	1,8687
Y.4	2,3910

Y.5	1,3446
Y.6	3,0584
Y.7	1,5581
Y.8	1,4933

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai VIF < 10, maka dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas

4.1.3.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel prestasi kerja manajerial sebesar 0,727, pengawasan manajerial sebesar 0,904. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh arah yang positif.

b. *Uji Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.15
R-Square

Variabel	R Square	R Square Adj
Prestasi Kerja(Y)	0.641	0.452
Disiplin Kerja (Z)	0.694	0.665

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.15 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.641 untuk variabel prestasi kerja. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel pengawasan, kompensasi, hanya mampu menjelaskan varian prestasi kerja sekitar 64.1%, dan nilai *R-Square* disiplin kerja sebesar 0.694 nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel pengawasan, kompensasi, hanya mampu menjelaskan varian disiplin kerja sekitar 64.1% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ (Lampiran 5) dan $P\text{-Value} < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.16
T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Coefficient
H1	Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja(Y)	3.552	0.035	0,294
H2	Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja(Y)	4.119	0.028	0,584
H3	Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	3.691	0.000	0.320
H4	Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	4.287	0.004	0.601
H5	Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	3.439	0.019	0.496
H6	Intervening Disiplin kerja (Z) Pengawasan (X1) -> Prestasi kerja(Y)	3.230	0.032	0,253
H7	Intervening Disiplin kerja (Z) Kompensasi (X2) -> Prestasi kerja(Y)	4.411	0.034	0,511

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.16 menyatakan bahwa:

1. Pengawasan terhadap prestasi kerja manajer dan unsur jabatan fungsional tertentu: Koefisien jalur = $3.552 > T\text{-Tabel} = 2,036$ artinya, pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang berarti hipotesis diterima..
2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja: Koefisien jalur = $4.119 > T\text{-Tabel} = 2,036$ artinya, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna

bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang berarti hipotesis diterima.

3. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja : Koefisien jalur = 3.691 > T-Tabel = 2,036 artinya, pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja adalah positif dan tidak signifikan. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang berarti hipotesis diterima.
4. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja: Koefisien jalur = 4.287 > T-Tabel = 2,036 artinya, pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang berarti hipotesis diterima

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja: Koefisien jalur $3.439 > T\text{-Tabel} = 2,036$ artinya, pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variable berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik yang berarti hipotesis diterima.

Tabel 4.17
Penilaian SAKIP

Tahun	Dasar Pemberian Kompensasi	Nilai	Predikat
2014	Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan dan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian dan Lembaga (RKAKL) Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik	58,4	D
2015		63,7	C
2016		68,5	B
2017		72,5	B
2018		75,6	BB
2019		76,8	BB
2020		78,6	BB
2021		80,8	A

Data hasil wawancara dan studi dokumentasi

Tabel 4.18
Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai dan Presensi

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	SKP	Absensi	SKP	Absensi	SKP	Absensi
Januari	85,22	3,75%	86,35	2,65%	86,70	2,2%
Februari	85,40	4,2%	86,38	2,5%	86,70	2,15%
Maret	85,82	3,67%	86,42	2,35%	86,78	2,05%
April	85,15	3,75%	86,40	2,0%	86,75	2,05%
Mei	85,15	3,85%	86,46	2,05%	86,80	2,05%
Juni	85,27	2,35%	86,46	2,45%	86,83	2,0%
Juli	85,54	3,7%	86,58	2,65%	87,35	1,78%
Agustus	85,62	3,7%	86,72	2,37%	87,25	1,65%
September	85,28	3,25%	86,20	2,30%	87,38	0,8%
Oktober	85,26	3,3%	86,76	2,35%	87,44	0,55%
November	85,67	2,35%	86,84	1,28%	87,25	0,55%
Desember	85,26	2,5%	86,78	1,25%	87,6	0,%

Data hasil wawancara dan studi dokumen

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Setelah pemberian kompensasi tambahan kepada pegawai dan dilakukan penilaian prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik terjadi peningkatan disiplin prestasi pegawai secara pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik setelah diberikan kompensasi tambahan
2. Setelah dilakukan pengawasan yang dilakukan secara sistematis pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik secara sistematis berpengaruh terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan meningkatnya ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan nilai ketercapaian sasaran kerja pegawai di atas 86,42 dan

menurunnya tingkat ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas rata-rata hanya 2,65%.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. Koefisien jalur = $3.552 > T\text{-Tabel} = 2,036$ artinya, pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti pengawasan merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja, karena dengan menjalankan pengawasan maka proses mengamati suatu pelaksanaan dari keseluruhan aktivitas organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Pengawasan oleh pimpinan perlu dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam rangka untuk mengoptimalkan capaian sasaran kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja organisasi atau instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa pengawasan yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan prestasi kerja artinya positif dan signifikan (Arizona, Riniwati, Harahap (2013); Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013)).

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dimana terdapat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga terdapat kurangnya prestasi kerja dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang prestasi kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, sehingga ini merupakan bentuk prestasi yang tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan terbukti mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator prestasi kerja dengan pernyataan” Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif”, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju dan pernyataan” saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator pengawasan dengan pernyataan” Pimpinan saya menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan “pimpinan saya menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja saya”, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan penilaian pekerjaan saya didasari kepada kriteria tertentu, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan pimpinan saya selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan pimpinan saya selalu memberikan tindakan korektif ketika saya melakukan kesalahan, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian pimpinan Balai Besar Pengembangan penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik harus lebih meningkatkan pengawasan yang sistematis. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Jika bentuk pengawasan yang dilakukan sesuai standar capaian pekerjaan, standar waktu, kriteria dan berupa tindakan korektif maka prestasi kerja pegawai akan menjadi lebih baik, begitupula sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan kurang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan maka prestasi kerja pegawai akan menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti pengawasan sangat diperlukan dalam proses penentuan tugas dan tanggung jawab yang telah dijalankan, melakukan penilaian, dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan dengan tujuan agar pelaksanaan yang telah dijalankan sesuai dengan perencanaan.

Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh adanya pengawasan dari atasan yang terus mendorong kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Dengan adanya pengawasan pegawai akan merasa diperhatikan dan mendapatkan

arahan langsung yang dapat memotivasi untuk lebih bertanggungjawab dan disiplin dalam menuntaskan pekerjaannya.

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai juga didukung hasil wawancara dan data rekapitulasi tunjangan kinerja yang menyatakan bahwa dengan adanya sistem pengawasan yang diterapkan jumlah pegawai yang terlambat hadir, pulang pada jam kerja dan pulang lebih cepat (absensi) pegawai semakin berkurang..

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa semakin kuat pengawasan maka semakin tinggi disiplin kerja dalam diri karyawan (Mardiah Rahmi,2019).

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dimana terdapat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai dimana pimpinan masih kurang melakukan tindakan pengawasan sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Pada sisi lain tentang disiplin kerja pegawai adalah terdapat beberapa pegawai yang terlambat hadir dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan serta keluar kantor pada saat jam kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan terbukti mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang kurang setuju dan tidak setuju pada pernyataan di indikator disiplin kerja dengan pernyataan” Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan ”Saya sangat mematuhi perintah atasan saya, sebanyak 2,85% responden menyatakan

tidak setuju. pernyataan “saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator pengawasan dengan pernyataan “Pimpinan saya menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “pimpinan saya menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “penilaian pekerjaan saya didasari kepada kriteria tertentu, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “pimpinan saya selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “pimpinan saya selalu memberikan tindakan korektif ketika saya melakukan kesalahan, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian perlu dilakukan sosialisasi standar capaian pekerjaan, standar penetapan waktu penyelesaian pekerjaan, menilai setiap pekerjaan pegawai sesuai kriteria, dan melakukan tindakan korektif terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pegawai secara maksimal dan terus menerus sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan lebih besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik

Jika bentuk pengawasan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik, sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan kurang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan maka disiplin kerja pegawai akan menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja, karena dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada masing-masing pegawai akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi harus diberikan dengan sesuai untuk menjaga nilai-nilai perusahaan serta menjaga prestasi kerja yang nyaman untuk hasil prestasi kerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dimana pemberian kompensasi didasarkan pada lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan demikian pemberian kompensasi tambahan akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan prestasinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa kompensasi yang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan prestasi kerja karyawan artinya positif dan signifikan Arizona, Riniwati, Harahap (2013), Subejo, Troena, (2013).

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, pemberian kompensasi yang belum optimal dan belum dilakukan sesuai kebutuhan serta memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan yang dilakukan kepada pegawai berpengaruh terhadap kurangnya prestasi kerja

dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang prestasi kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, masih ada pegawai yang tidak naik pangkat atau jabatan hingga diberhentikan dari jabatannya sehingga ini merupakan bentuk prestasi yang kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti mempengaruhi prestasi pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator prestasi kerja yang menyatakan “Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator kompensasi dengan pernyataan “saya selalu memperoleh kompensasi sesuai masa kerja, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah tanggungan dalam keluarga, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian sebaiknya pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik mendorong agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan agar pemberian kompensasi dapat diberikan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan prinsip keadilan dan kelayakan, karena akan berdampak kepada prestasi kerja

pada pegawai. Jika nominal kompensasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan optimal maka prestasi kerja pegawai akan menjadi lebih baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang sesuai maka prestasi kerja pegawai akan menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti kompensasi yang dianut dan dijalankan dengan kuat dari masing-masing manajerial dapat memberikan kualitas dan akan memberikan dampak positif bagi anggota organisasi lain, yaitu berkurangnya kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi, dari hal seperti itu akan berdampak terhadap penerapan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai harus menjalankan disiplin kerja dengan sesuai kebutuhan dari instansi.

Hal ini juga didukung dengan data dan hasil wawancara dengan analisis perencanaan penganggaran dan analisis kepegawaian diperoleh informasi bahwa dengan dinaikannya nominal kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung dokumen rekapitulasi kompensasi dan hasil wawancara, bahwa tingkat kehadiran pegawai semakin meningkat setelah ada

kenaikan kompensasi dimana tingkat ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan semakin menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa semakin kuat kompensasi maka semakin tinggi disiplin kerja dalam diri karyawan (Mardiah Rahmi,2019).

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, pemberian kompensasi yang belum optimal dan kompensasi yang tidak sesuai yang dilakukan kepada pegawai dan belum optimalnya kompensasi yang diberikan menyebabkan kurangnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang disiplin kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan serta keluar kantor pada saat jam kerja, sehingga ini merupakan bentuk disiplin yang kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti mempengaruhi disiplin pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator disiplin kerja yang menyatakan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “saya sangat mematuhi perintah atasan saya, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator kompensasi dengan pernyataan “saya selalu memperoleh kompensasi sesuai masa kerja, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah tanggungan dalam keluarga, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian sebaiknya pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik mengupayakan untuk dapat meningkatkan nominal pemberian dan tidak memberikan kompensasi yang selama ini sudah dilakukan karena akan berdampak kepada disiplin kerja pada pegawai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan nominal yang seharusnya maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang sesuai maka disiplin kerja pegawai akan menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan berdampak pada sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh disiplin kerja digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen.

Dengan semakin meningkatnya disiplin pegawai, maka tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran kerja yang direncanakan akan tercapai secara maksimal. Hal ini secara langsung berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut. Kuantitas, kualitas, efektifitas serta efisiensi biaya yang digunakan akan dapat tercapai jika dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan akan terlihat pada disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Suwardi & Utomo, 2011); (Bunga, 2012). Begitu juga beberapa hasil penelitian lain menunjukkan dalam penelitiannya bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Pahmi et al., 2011).

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, disiplin kerja yang tidak baik yang dilakukan oleh pegawai menyebabkan rendahnya prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang prestasi kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki disiplin, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan keluar kantor saat jam kerja yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja hal ini menyebabkan terlambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga ini merupakan bentuk prestasi yang kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti mempengaruhi prestasi pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator prestasi kerja yang menyatakan “Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator disiplin kerja dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 2,85% menyatakan tidak setuju. pernyataan “sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan “aya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian sebaiknya pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik memastikan semua pegawai mengetahui dan memahami bahwa untuk mengukur disiplin kerja dilakukan melalui tingkat kehadiran, hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja, bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan, taat pada aturan dan dapat bekerja secara mandiri hal ini dapat mendorong pegawai agar terus meningkatkan disiplin yang selama ini sudah dilakukan karena akan berdampak kepada prestasi kerja pada pegawai. Jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin baik, dan sebaliknya jika disiplin kerja yang dilakukan pegawai kurang baik maka prestasi kerja pegawai akan menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

6. Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan berdampak pada pengawasan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh disiplin kerja digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen.

Pengawasan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dengan pengawasan dapat diketahui sampai dimana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, pemborosan, penyelewengan, dan lain-lain kendala di masa yang akan datang. Jadi keseluruhan dari pengawasan adalah kegiatan membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena itu perlu kriteria, norma, standar dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai.

Dari pengertian pengawasan di atas, terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dan prestasi kerja, karena pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Namun ketercapaian prestasi kerja pegawai akan tercapai baik jika seorang pegawai di dahului memiliki disiplin

kerja yang tinggi. Karena disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Suwardi & Utomo, 2011); (Bunga, 2012). Begitu juga beberapa hasil penelitian lain menunjukkan dalam penelitiannya bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Pahmi et al., 2011).

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan, pengawasan yang kurang baik yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan rendahnya prestasi pegawai, rendahnya prestasi kerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja pegawai, disiplin kerja yang tidak baik yang dilakukan oleh pegawai menyebabkan rendahnya prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang prestasi kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki disiplin yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan keluar kantor saat jam kerja yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja hal ini menyebabkan terlambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga ini merupakan bentuk

prestasi yang kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti mempengaruhi prestasi pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator prestasi kerja dengan pernyataan "Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif", sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju dan pernyataan "saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator pengawasan dengan pernyataan "Pimpinan saya menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan "Pimpinan saya menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja saya", sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan penilaian pekerjaan saya didasari kepada kriteria tertentu, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan pimpinan saya selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja saya, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan pimpinan saya selalu memberikan tindakan korektif ketika saya melakukan kesalahan, sebanyak 5,71% responden menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya pada pernyataan di indikator disiplin kerja dengan pernyataan "Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 2,85% menyatakan tidak setuju. pernyataan "sebanyak 2,85% responden

menyatakan tidak setuju. pernyataan “saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian sebaiknya pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik harus lebih meningkatkan pengawasan karena akan berpengaruh kepada disiplin kerja yang selanjutnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Jika pengawasan dilakukan dengan baik maka disiplin kerja akan baik sehingga prestasi kerja pegawai akan menjadi lebih baik. dan sebaliknya jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik maka disiplin kerja tidak baik sehingga prestasi kerja pegawai menjadi tidak baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan berdampak pada kompensasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang dibutuhkan untuk menilai prestasi kerja yang diperoleh dari penilaian prestasi kerja seorang pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus

dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan prestasi kerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Namun ketercapaian prestasi kerja pegawai bukan langsung bisa dicapai jika disiplin kerja dari pegawai belum dimiliki oleh para pegawai. Disiplin kerja merupakan perekat bagi seorang pegawai bisa mencapai kerja yang optimal. Jika disiplin kerja yang dimiliki sudah mendasar maka kompensasi akan membantu pegawai untuk bisa meraih prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum optimal dan pengurangan kompensasi menyebabkan prestasi kerja pegawai kurang baik, kompensasi yang kurang baik yang diberikan kepada pegawai menyebabkan rendahnya disiplin yang menyebabkan rendahnya prestasi pegawai, rendahnya prestasi kerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja pegawai, disiplin kerja yang tidak baik yang dilakukan oleh pegawai menyebabkan rendahnya prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada sisi lain tentang prestasi kerja adalah terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki disiplin yang disebabkan oleh kurang optimalnya kompensasi yang diterima, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan keluar kantor saat jam kerja yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja hal ini menyebabkan terlambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga ini merupakan bentuk prestasi yang kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti mempengaruhi prestasi pegawai pada Balai

Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tidak setuju pada pernyataan di indikator prestasi kerja dengan pernyataan "Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif", sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju dan pernyataan "saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 8,57% responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada pernyataan di indikator kompensasi dengan pernyataan " kompensasi dengan pernyataan "saya selalu memperoleh kompensasi sesuai masa kerja, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan "kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah jumlah tanggungan dalam keluarga, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya pada pernyataan di indikator disiplin kerja dengan pernyataan "Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 2,85% menyatakan tidak setuju. pernyataan "sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju. pernyataan "saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan, sebanyak 2,85% responden menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian sebaiknya Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik harus lebih meningkatkan pemberian kompensasi karena akan berpengaruh kepada disiplin kerja yang selanjutnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Jika pemberian kompensasi dilakukan dengan optimal maka disiplin kerja akan baik sehingga prestasi kerja

pegawai akan menjadi lebih baik. dan sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan optimal maka disiplin kerja tidak baik sehingga prestasi kerja pegawai menjadi tidak baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dimediasi disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
3. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
4. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai

Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

5. Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
6. Hasil dari pengujian keenam menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memediasi pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.
7. Hasil dari pengujian ketujuh menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

5.2. Saran

Peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Saran-saran peneliti sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pimpinan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik memberikan pengawasan yang berkualitas terhadap para pegawai, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik.
2. Sebaiknya Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik memberikan kompensasi secara optimal, sesuai

kebutuhan serta adil dan layak berupa fasilitas kerja (lapotop/computer dan lainnya) sehingga semua pegawai merasa termotivasi untuk mengejar prestasi kerjanya.

3. Disiplin kerja mampu diterapkan lebih tegas dan berkualitas lagi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.
4. Prestasi setiap pegawai yang selalu memberikan prestasi kerja mereka dengan sangat baik sebaiknya diberikan reward baik berupa materi maupun non materi, untuk tanda bahwa pimpinan menghargai prestasi kerja yang telah diberikan untuk Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Widia dan Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Agustina, F. (Ed.). (2011). *MSDM* (6th ed.). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Arianty, N., Bahagia, R., & Siswadi, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Atikah, D. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Kinerja pegawai Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bunga, N. J. (2012). Pengaruh Locus Of Control, Gaya kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), 1–8.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, D. H. M. S. (Ed.). (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 6). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Henry, S. (Ed.). (2015). *MSDM* (Edisi 3 Ce). Jakarta: YPKN.
- Irwan La Mane. (2020). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan

- Khusus Anak Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi Vol. 4 No.1*.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi Dan Bisnis, 1*.
- Jufrizen, Jufrizen. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfisa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2)*, 181–191.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*. Batam.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kurniawan, D., & Kunto, Y. S. (2013). Pengaruh Promosi Dan Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying Dengan Shopping Emotion Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Di Matahari Department Store Cabang Supermall Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra, 1(2)*, 1–8.
- Lestari. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeheriono, 2010: (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Pahmi, Idrus, & Mahlia. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi*.
- Partono, A. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Kinerja pegawai Kantor PLN Banten terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja. *Ekonomi Dan Bisnis, 5*, 118.
- Purnama, S. (2018). Pengaruh pengawasan dan tunjangan kinerja terhadap prsetasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja. *Ekonomi Dan Bisnis, 2*, 119.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya

- dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahawan*, 134–142.
- Rachmawati. I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andy.
- Siagian.S.P (Ed.). (2016). *MSDM* (4 cet 26). Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra Malang.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Peneltian*. Bandung: PT.Refika.
- Sugiyono. (2012b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Kesembilan). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Kedelapan). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1).
- Umam. K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, B dan Hairudin (2020), Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Batu Raja (Persero), Tbk, Panjang Plant. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akutansi*, Vol. 12 No. 2 Hal 115 - 124.
- Wahid dan Amin Wajid. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada PT. Asal Jaya Dmpit Malang. Etheses Universitas Islam Negeri Maulana Malik. Malang.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widena, K dan Sunurhaaryo, B., (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.16 No.1 Hal 201 -207.
- Zulkifli. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Unit Pelaksana Wilayah III Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(3).
- Yoder (Ed.) (2015). *MSDM* (4thed.) Universitas Indonesia.

- Yudi Pratama dan Jaenab. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tukadmas GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 6(2). Hal. 639 - 640.
- Purnama, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, 119.
- Atikah, D. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Kinerja Pegawai Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi terhadap Prestasi Kerja yang Dimoderasi dengan Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1.
- Partono, A. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Kinerja Pegawai Kantor PLN Banten terhadap Prestasi Kerja yang Dimoderasi dengan Disiplin Kerja . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Medan, September 2021

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu berkas

Yth : Bapak/Ibu Pegawai BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK ”**, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Medan, September 2021
Hormat saya,
Peneliti,

(Wiono)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

RAHASIA

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN
PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG
BANGUNAN DAN LISTRIK**

No. Responden : _____(Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/____/_____2021

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan memberi tanda ceklis (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1.	Usia						
2.	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3.	Tingkat Pendidikan	1	S1	2	S2	3	S3
4.	Masa Kerja Tahun					

**II. PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN PEGAWAI
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK**

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

PENGAWASAN (X1)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 6

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN PENGAWASAN	PENILAIAN				
Menentukan ukuran pelaksanaan					
1. Pimpinan saya menetapkan standar capaian pekerjaan dalam mengawasi pekerjaan saya	5	4	3	2	1
2. Pimpinan saya menetapkan standar waktu dalam mengawasi setiap operasional kerja saya	5	4	3	2	1
Memberikan penilaian					
3. Setiap saya menyelesaikan pekerjaan, pimpinan saya selalu menilai pekerjaan saya	5	4	3	2	1
4. Penilaian pekerjaan saya didasari kepada kriteria tertentu	5	4	3	2	1
Mengadakan korektif					
5. Pimpinan saya selalu memberikan kritikan terhadap hasil kerja saya	5	4	3	2	1
6. Pimpinan saya selalu memberikan tindakan korektif ketika saya melakukan kesalahan	5	4	3	2	1

KOMPENSASI (X2)

Kriteria Jawaban No. 7 s/d 12

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KOMPENSASI	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
Lama Bekerja					
7. Saya selalu memperoleh kompensasi karena saya sudah lama bekerja	5	4	3	2	1
8. Pimpinan saya membuat kriteria lama bekerja dalam memberikan kompensasi					
Senioritas					
9. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat senioritas	5	4	3	2	1
10. Pimpinan saya membuat standar senioritas dalam memberikan kompensasi					
Kebutuhan					
11. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan jumlah tanggungan dalam keluarga	5	4	3	2	1
12. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dibutuhkan lembaga					
Keadilan dan Kelayakan					
13. Kompensasi yang saya terima sudah adil dan layak diberikan sesuai dengan tingkatan dan kebutuhan	5	4	3	2	1
14. Saya menerima kompensasi yang sama dengan pegawai lain yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama					

DISIPLIN PEGAWAI (Z)

Kriteria Jawaban No. 13 s/d 20

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN DISIPLIN PEGAWAI	PENILAIAN				
Tingkat kehadiran					
15. Pimpinan saya menetapkan tingkat kehadiran dalam mengukur disiplin kerja	5	4	3	2	1
16. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan	5	4	3	2	1
Tata cara kerja					
17. Saya selalu bekerja mengikuti aturan yang telah ditentukan instansi	5	4	3	2	1
18. Saya selalu menerapkan tata cara kerja yang baik yang merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja	5	4	3	2	1
Ketaatan pada atasan					
19. Saya sangat mematuhi perintah atasan saya	5	4	3	2	1
20. Saya setuju jika disiplin pegawai akan membuat saya menjadi taat pada atasan.	5	4	3	2	1
Kesadaran dalam bekerja					
21. Saya selalu bekerja tanpa menunggu harus diperintah pimpinan	5	4	3	2	1
22. Saya selalu bisa bekerja secara mandiri	5	4	3	2	1

PRESTASI KERJA (Y)

Kriteria Jawaban No. 21 s/d 28

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN PRESTASI KERJA	PENILAIAN				
Kualitas kerja					
23. Saya selalu memiliki kualitas kerja yang baik	5	4	3	2	1
24. Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan	5	4	3	2	1
Kuantitas kerja					
25. Saya selalu meningkatkan kuantitas kerja yang mencerminkan tingginya pekerjaan yang harus saya siapkan	5	4	3	2	1
26. Saya selalu memiliki kuantitas kerja yang tinggi	5	4	3	2	1
Jangka waktu					
27. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti durasi waktu yang ditentukan	5	4	3	2	1
28. Saya selalu bekerja sesuai standar waktu yang ditentukan lembaga	5	4	3	2	1
Efektivitas biaya					
29. Saya selalu menggunakan biaya dalam bekerja secara efektif.	5	4	3	2	1
30. Saya selalu menggunakan biaya secara efektif agar mampu meningkatkan prestasi kerja	5	4	3	2	1

Laporan SmartPLS

Mohon menyebutkan SmartPLS pada sitasi: Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015.
[kembali ke navigasi](#)

Hasil Akhir

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	0.500	1.877	0.061
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	0.086	8.462	0.000
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.003	0.048	0.402	0.008	0.994
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.095	2.573	0.010
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	-0.200	-0.125	0.312	0.643	0.520

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	-0.261	1.742
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	0.506	0.873
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.003	0.048	-0.705	0.784
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.087	0.483
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	-0.200	-0.125	-0.710	0.468

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	-0.097	0.027	1.919
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	-0.029	0.600	0.925
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.003	0.048	0.044	-0.887	0.744
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.041	-0.001	0.383
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	-0.200	-0.125	0.076	-0.811	0.372

Total Pengaruh Tidak Langsung

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)					
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)					
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	0.365	1.878	0.061
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)					
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	0.168	1.364	0.173

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)				
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)				
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	-0.163	1.243
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)				
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	-0.086	0.601

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)					
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)					
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	-0.090	0.076	1.512
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)					
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	0.006	-0.059	0.644

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	0.365	1.878	0.061
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	0.168	1.364	0.173

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	-0.163	1.243
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	-0.086	0.601

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.686	0.596	-0.090	0.076	1.512
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.230	0.236	0.006	-0.059	0.644

Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	0.500	1.877	0.061
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	0.086	8.462	0.000
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.689	0.643	0.240	2.867	0.004
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.095	2.573	0.010
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.029	0.111	0.291	0.101	0.920

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	-0.261	1.742
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	0.506	0.873
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.689	0.643	0.184	1.099
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.087	0.483
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.029	0.111	-0.476	0.611

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
Disiplin Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.939	0.843	-0.097	0.027	1.919
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.730	0.701	-0.029	0.600	0.925
Pengawasan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.689	0.643	-0.046	0.293	1.206
Kompensasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.245	0.286	0.041	-0.001	0.383
Kompensasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.029	0.111	0.082	-0.599	0.528

Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.774	0.796	0.056	13.942	0.000
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.709	0.679	0.160	4.424	0.000
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.794	0.781	0.083	9.511	0.000
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.667	0.587	0.232	2.876	0.004
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.524	0.415	0.298	1.758	0.079
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.550	0.570	0.126	4.359	0.000
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.616	0.569	0.188	3.288	0.001
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.518	0.462	0.216	2.401	0.017
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.624	0.597	0.163	3.834	0.000
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.741	0.734	0.116	6.375	0.000
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.515	0.515	0.155	3.323	0.001
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.727	0.723	0.073	10.028	0.000
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.623	0.658	0.113	5.498	0.000
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.634	0.651	0.101	6.255	0.000
XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.789	0.789	0.083	9.526	0.000
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.727	0.722	0.105	6.931	0.000
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.487	0.484	0.149	3.281	0.001
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.798	0.806	0.047	16.923	0.000
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.673	0.647	0.157	4.279	0.000
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.731	0.717	0.100	7.323	0.000
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.586	0.593	0.131	4.481	0.000
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.777	0.781	0.061	12.688	0.000
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.756	0.734	0.113	6.676	0.000
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.736	0.717	0.114	6.446	0.000
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.746	0.749	0.076	9.788	0.000
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.347	0.326	0.192	1.808	0.071
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.789	0.790	0.069	11.510	0.000

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.774	0.796	0.669	0.896
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.709	0.679	0.217	0.877
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.794	0.781	0.582	0.894
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.667	0.587	-0.007	0.864
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.524	0.415	-0.250	0.801
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.550	0.570	0.327	0.788
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.616	0.569	0.126	0.842
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.518	0.462	-0.083	0.755
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.624	0.597	0.193	0.840
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.741	0.734	0.477	0.898
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.515	0.515	0.131	0.745
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.727	0.723	0.561	0.845
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.623	0.658	0.422	0.861
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.634	0.651	0.424	0.825

XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.789	0.789	0.592	0.904
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.727	0.722	0.486	0.874
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.487	0.484	0.155	0.706
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.798	0.806	0.706	0.890
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.673	0.647	0.236	0.849
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.731	0.717	0.478	0.861
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.586	0.593	0.327	0.800
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.777	0.781	0.645	0.880
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.756	0.734	0.458	0.883
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.736	0.717	0.427	0.871
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.746	0.749	0.569	0.872
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.347	0.326	-0.063	0.660
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.789	0.790	0.653	0.890

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.774	0.796	0.022	0.647	0.861
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.709	0.679	-0.030	0.213	0.875
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.794	0.781	-0.013	0.565	0.889
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.667	0.587	-0.080	0.059	0.873
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.524	0.415	-0.109	-0.203	0.825
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.550	0.570	0.021	0.114	0.728
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.616	0.569	-0.047	0.163	0.847
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.518	0.462	-0.056	0.009	0.767
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.624	0.597	-0.027	0.193	0.839
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.741	0.734	-0.006	0.459	0.895
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.515	0.515	0.000	0.104	0.732
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.727	0.723	-0.004	0.554	0.845
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.623	0.658	0.035	0.357	0.809
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.634	0.651	0.017	0.363	0.793
XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.789	0.789	0.000	0.525	0.891
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.727	0.722	-0.005	0.409	0.861
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.487	0.484	-0.003	0.010	0.682
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.798	0.806	0.009	0.666	0.873
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.673	0.647	-0.026	0.230	0.848
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.731	0.717	-0.015	0.473	0.859
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.586	0.593	0.006	0.289	0.790
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.777	0.781	0.003	0.626	0.869
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.756	0.734	-0.022	0.464	0.884
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.736	0.717	-0.020	0.399	0.867
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.746	0.749	0.002	0.547	0.860
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.347	0.326	-0.021	-0.057	0.679
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.789	0.790	0.002	0.630	0.885

Outer Weight

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.328	0.346	0.074	4.431	0.000
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.270	0.263	0.066	4.072	0.000
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.282	0.280	0.047	5.941	0.000
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.189	0.155	0.078	2.434	0.015
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.157	0.121	0.090	1.746	0.081
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.222	0.232	0.062	3.571	0.000
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.152	0.135	0.073	2.097	0.036
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.191	0.156	0.080	2.383	0.018
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.221	0.198	0.049	4.513	0.000
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.197	0.194	0.052	3.813	0.000
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.209	0.201	0.059	3.571	0.000
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.217	0.216	0.050	4.329	0.000
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.185	0.198	0.058	3.214	0.001
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.225	0.226	0.054	4.173	0.000
XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.255	0.254	0.035	7.234	0.000
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.221	0.221	0.030	7.388	0.000
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.155	0.156	0.049	3.146	0.002
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.280	0.289	0.045	6.293	0.000
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.236	0.224	0.051	4.628	0.000
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.247	0.238	0.031	7.885	0.000
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.184	0.182	0.047	3.954	0.000
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.206	0.214	0.038	5.432	0.000
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.251	0.236	0.050	5.043	0.000
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.217	0.207	0.044	4.928	0.000
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.200	0.211	0.042	4.759	0.000
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.123	0.108	0.065	1.886	0.060
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.242	0.234	0.046	5.317	0.000

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.328	0.346	0.241	0.516
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.270	0.263	0.125	0.404
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.282	0.280	0.207	0.391
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.189	0.155	-0.076	0.244
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.157	0.121	-0.103	0.232
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.222	0.232	0.136	0.365
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.152	0.135	-0.044	0.244
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.191	0.156	-0.048	0.271
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.221	0.198	0.076	0.274
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.197	0.194	0.094	0.297
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.209	0.201	0.101	0.325
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.217	0.216	0.132	0.330
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.185	0.198	0.103	0.331
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.225	0.226	0.137	0.347
XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.255	0.254	0.185	0.332
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.221	0.221	0.168	0.279
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.155	0.156	0.058	0.244
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.280	0.289	0.224	0.387
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.236	0.224	0.098	0.316
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.247	0.238	0.176	0.305
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.184	0.182	0.101	0.278
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.206	0.214	0.151	0.287
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.251	0.236	0.136	0.337
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.217	0.207	0.110	0.279
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.200	0.211	0.144	0.302
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.123	0.108	-0.034	0.226
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.242	0.234	0.160	0.333

Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Pengawasan (X1)	0.328	0.346	0.018	0.238	0.504
X1.2 <- Pengawasan (X1)	0.270	0.263	-0.008	0.179	0.441
X1.3 <- Pengawasan (X1)	0.282	0.280	-0.002	0.218	0.401
X1.4 <- Pengawasan (X1)	0.189	0.155	-0.033	0.024	0.254
X1.5 <- Pengawasan (X1)	0.157	0.121	-0.037	-0.068	0.248
X1.6 <- Pengawasan (X1)	0.222	0.232	0.010	0.131	0.362
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0.152	0.135	-0.018	-0.010	0.262
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0.191	0.156	-0.035	0.046	0.302
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0.221	0.198	-0.023	0.150	0.291
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0.197	0.194	-0.004	0.111	0.320
X2.5 <- Kompensasi (X2)	0.209	0.201	-0.008	0.127	0.368
X2.6 <- Kompensasi (X2)	0.217	0.216	-0.001	0.137	0.339
X2.7 <- Kompensasi (X2)	0.185	0.198	0.013	0.084	0.294
X2.8 <- Kompensasi (X2)	0.225	0.226	0.001	0.145	0.360
XZ.1 <- Disiplin Kerja (Z)	0.255	0.254	-0.001	0.196	0.338
XZ.2 <- Disiplin Kerja (Z)	0.221	0.221	0.000	0.169	0.280
XZ.3 <- Disiplin Kerja (Z)	0.155	0.156	0.001	0.062	0.247
XZ.4 <- Disiplin Kerja (Z)	0.280	0.289	0.009	0.223	0.381
XZ.5 <- Disiplin Kerja (Z)	0.236	0.224	-0.011	0.149	0.344
XZ.6 <- Disiplin Kerja (Z)	0.247	0.238	-0.009	0.206	0.351
Y.1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.184	0.182	-0.002	0.104	0.282
Y.3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.206	0.214	0.008	0.138	0.272
Y.4 <- Prestasi Kerja (Y)	0.251	0.236	-0.015	0.178	0.362
Y.5 <- Prestasi Kerja (Y)	0.217	0.207	-0.010	0.124	0.294
Y.6 <- Prestasi Kerja (Y)	0.200	0.211	0.011	0.129	0.273
Y.7 <- Prestasi Kerja (Y)	0.123	0.108	-0.015	0.003	0.254
y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.242	0.234	-0.008	0.180	0.359

Histogram

Histogram Koefisien Jalur

Histogram efek tidak langsung

Histogram Total Efek

Basis Data

Pengaturan

File data Pengaturan	
File data	DATA pls wiono [35 Catatan]
Penanda Nilai Hilang	tidak ada
Pengaturan Data Pengaturan	
Algoritma untuk menangani data	Tidak ada
Bobot vektor	-
Algoritma PLS Pengaturan	
Bobot Awal	1.0
Data Metrik	Mean 0, Var 1
Kriteria berhenti	7
Maks. jumlah iterasi	300
Menggunakan pengaturan Lohmo	Tidak
Skema Pembobotan	Jalur
Bootstrapping Pengaturan	
Jenis Test	Dua ekor
Kompleksitas	Bootstrapping Dasar
Level Signifikansi	0.05
Metode keyakinan interval	Bias-Dikoreksi dan Bootstrap dipercepat (BCa)
Pemrosesan paralel	Ya
Sampel	500
Mode Outer Bobot Konstruksi	
Disiplin Kerja (Z)	Otomatis
Pengawasan (X1)	Otomatis
Prestasi Kerja (Y)	Otomatis
Kompensasi (X2)	Otomatis

Inner Model

	Disiplin Kerja (Z)	Pengawasan (X1)	Prestasi Kerja (Y)	Kompensasi (X2)
Disiplin Kerja (Z)			1.000	
Pengawasan (X1)	1.000		1.000	
Prestasi Kerja (Y)				
Kompensasi (X2)	1.000		1.000	

Outer Model

	Disiplin Kerja (Z)	Pengawasan (X1)	Prestasi Kerja (Y)	Kompensasi (X2)
X1.1		-1.000		
X1.2		-1.000		
X1.3		-1.000		
X1.4		-1.000		
X1.5		-1.000		
X1.6		-1.000		
X2.1				-1.000
X2.2				-1.000
X2.3				-1.000
X2.4				-1.000
X2.5				-1.000
X2.6				-1.000
X2.7				-1.000
X2.8				-1.000
XZ.1	-1.000			
XZ.2	-1.000			
XZ.3	-1.000			
XZ.4	-1.000			
XZ.5	-1.000			
XZ.6	-1.000			
Y.1			-1.000	
Y.3			-1.000	
Y.4			-1.000	
Y.5			-1.000	
Y.6			-1.000	
Y.7			-1.000	
y2			-1.000	

Deskripsi MV

	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurtosis	Skewness	Jumlah Observasi Yang Digunakan
X1.1	4.229	4.000	2.000	5.000	0.680	1.917	-0.904	35.000
X1.2	4.486	5.000	3.000	5.000	0.554	-0.816	-0.468	35.000
X1.3	4.457	5.000	3.000	5.000	0.602	-0.452	-0.649	35.000
X1.4	4.457	5.000	2.000	5.000	0.648	3.998	-1.482	35.000
X1.5	4.343	4.000	2.000	5.000	0.674	2.572	-1.148	35.000
X1.6	4.571	5.000	3.000	6.000	0.599	-0.102	-0.289	35.000
X2.1	4.314	4.000	3.000	5.000	0.522	-0.677	0.192	35.000
X2.2	4.457	5.000	2.000	5.000	0.648	3.998	-1.482	35.000
X2.3	4.400	4.000	3.000	5.000	0.545	-0.932	-0.133	35.000
X2.4	4.257	4.000	3.000	5.000	0.553	-0.285	0.029	35.000
X2.5	4.600	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.932	-0.427	35.000
X2.6	3.686	4.000	2.000	5.000	0.887	-0.485	-0.340	35.000
X2.1	4.314	4.000	3.000	5.000	0.522	-0.677	0.192	35.000
X2.2	4.457	5.000	2.000	5.000	0.648	3.998	-1.482	35.000
X2.3	4.400	4.000	3.000	5.000	0.545	-0.932	-0.133	35.000
X2.4	4.257	4.000	3.000	5.000	0.553	-0.285	0.029	35.000
X2.5	4.600	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.932	-0.427	35.000
X2.6	3.686	4.000	2.000	5.000	0.887	-0.485	-0.340	35.000
X2.7	4.200	4.000	1.000	5.000	0.748	8.488	-2.070	35.000
X2.8	4.314	4.000	3.000	5.000	0.574	-0.533	-0.153	35.000
XZ.1	4.457	4.000	3.000	5.000	0.553	-0.894	-0.354	35.000
XZ.2	4.171	4.000	3.000	5.000	0.654	-0.639	-0.200	35.000
XZ.3	4.343	4.000	3.000	5.000	0.531	-0.807	0.084	35.000
XZ.4	4.229	4.000	2.000	5.000	0.680	1.917	-0.904	35.000
XZ.5	4.486	5.000	3.000	5.000	0.554	-0.816	-0.468	35.000
XZ.6	4.457	5.000	3.000	5.000	0.602	-0.452	-0.649	35.000
Y.1	4.514	5.000	3.000	5.000	0.554	-0.695	-0.586	35.000
Y.3	4.571	5.000	3.000	5.000	0.550	-0.310	-0.837	35.000
Y.4	3.886	4.000	1.000	5.000	0.820	2.942	-1.076	35.000
Y.5	4.257	4.000	2.000	5.000	0.731	1.106	-0.920	35.000
Y.6	4.343	4.000	3.000	5.000	0.531	-0.807	0.084	35.000
Y.7	4.771	5.000	4.000	5.000	0.420	-0.188	-1.351	35.000
y2	4.629	5.000	4.000	5.000	0.483	-1.797	-0.556	35.000

Data Indikator (Standarisasi)

ID Kasus	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	V1	V3	V4	V5	V6	V7	V2
1	-0.336	-0.877	-0.759	0.838	0.975	0.715	1.313	0.838	1.101	1.344	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-1.791	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	-1.080	-1.040	-1.080	-1.721	-0.645	0.544	-1.301						
2	1.135	-0.877	-0.759	0.706	-0.509	-0.953	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	0.816	0.354	-0.267	1.194	0.982	-0.262	-0.645	1.135	-0.877	-0.759	-0.928	0.780	1.399	1.017	1.236	0.544	0.769								
3	1.135	-0.877	0.902	-0.706	0.975	0.715	1.313	-0.706	1.101	-0.465	0.816	0.354	-0.267	-0.547	0.982	-1.791	1.236	1.135	-0.877	0.902	0.877	0.780	-1.080	1.017	-0.645	0.544	0.769								
4	-3.279	-0.877	-0.759	0.838	-0.509	0.715	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	-1.900	-1.900	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-3.279	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	1.399	1.017	1.236	0.544	-1.301								
5	1.135	0.928	0.902	-0.706	0.975	0.715	1.313	-0.706	-0.734	1.344	0.816	0.354	1.069	1.194	0.982	-0.262	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
6	1.135	0.928	0.902	0.838	0.975	0.715	1.313	0.838	1.101	1.344	0.816	1.482	1.069	1.194	0.982	1.267	1.236	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
7	1.135	0.928	0.902	0.838	-0.509	2.384	-0.602	0.838	1.101	1.344	0.816	0.354	1.069	1.194	0.982	1.267	1.236	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
8	-1.807	-2.682	-2.420	-3.793	-3.478	-0.953	-2.517	-3.793	-2.688	-0.465	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	-2.637	-1.791	-0.645	-1.807	-2.682	-2.420	-0.928	-1.040	-3.519	-3.089	-0.645	-1.837	-1.301								
9	-0.336	-0.877	0.902	0.838	0.975	0.715	1.313	0.838	1.101	1.344	0.816	1.482	1.069	1.194	0.982	1.267	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	-2.859	1.399	-0.352	-0.645	-1.837	0.769								
10	1.135	0.928	0.902	0.838	-0.509	0.715	1.313	0.838	-0.734	-2.275	0.816	0.354	1.069	-0.547	0.982	-0.262	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.399	-0.352	-0.645	-1.837	0.769								
11	1.135	0.928	0.902	0.838	-0.509	0.715	-0.602	0.838	1.101	1.344	0.816	1.482	1.069	-0.547	0.982	1.267	1.236	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	-0.352	1.236	0.544	0.769								
12	-0.336	-0.877	-0.759	-0.706	-1.993	0.715	-0.602	-0.706	1.101	-0.465	0.816	-1.900	-4.276	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	0.780	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
13	-0.336	-0.877	-0.759	-0.706	-0.509	0.715	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	-1.225	0.354	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	1.399	-0.352	-0.645	0.544	-1.301								
14	-0.336	0.928	0.902	-0.706	0.975	0.715	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	0.816	-1.900	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
15	-0.336	-0.877	-0.759	0.838	-0.509	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	0.982	-0.262	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.399	-0.352	1.236	0.544	0.769								
16	-0.336	0.928	0.902	0.838	-0.509	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	-1.225	-1.900	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	0.928	0.902	0.877	-1.040	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
17	-0.336	0.928	-0.759	-0.706	0.975	0.715	1.313	-0.706	1.101	1.344	0.816	0.354	1.069	1.194	0.982	1.267	1.236	-0.336	0.928	-2.420	-0.928	-1.040	-1.080	-0.352	-0.645	0.544	-1.301								
18	-0.336	0.928	-2.420	-0.706	0.975	-2.622	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-2.289	-0.827	-1.791	-0.645	-0.336	-0.877	0.902	0.877	0.780	1.399	-0.352	-0.645	0.544	-1.301						
19	-0.336	-0.877	0.902	-0.706	-0.509	0.715	-0.602	-0.706	1.101	-0.465	-1.225	0.354	-0.267	1.194	0.982	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	0.902	-0.928	0.780	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
20	-0.336	-0.877	0.902	-0.706	-0.509	-0.953	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	-1.225	0.354	-0.267	1.194	0.982	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	0.902	-0.928	0.780	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
21	-0.336	0.928	0.902	-0.706	-0.509	0.715	-0.602	-0.706	1.101	-0.465	0.816	0.354	-0.267	1.194	0.982	1.267	1.236	-0.336	0.928	0.902	-2.733	-1.040	-1.080	-0.352	1.236	0.544	0.769								
22	-0.336	-0.877	0.902	0.838	0.975	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-2.275	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	0.902	-2.733	-1.040	-1.080	-0.352	1.236	0.544	0.769								
23	-0.336	0.928	0.902	0.838	0.975	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	0.816	0.354	-1.604	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	0.928	0.902	-0.928	-1.040	1.399	-0.352	-0.645	0.544	-1.301								
24	1.135	0.928	-0.759	0.838	-0.509	0.715	1.313	0.838	1.101	1.344	-1.225	0.354	1.069	1.194	0.982	1.267	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.399	-0.352	1.236	-1.837	0.769								
25	1.135	0.928	0.902	0.838	-0.509	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	0.816	1.482	1.069	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	-1.040	-1.080	-1.721	-0.645	0.544	0.769								
26	1.135	0.928	0.902	0.838	0.975	0.715	-0.602	0.838	1.101	1.344	0.816	1.482	1.069	1.194	0.982	1.267	1.236	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
27	-0.336	0.928	-0.759	-0.706	-0.509	0.715	-0.602	-0.706	1.101	-0.465	0.816	-0.773	-0.267	-2.289	-0.827	1.267	1.236	-0.336	0.928	-0.759	-0.928	0.780	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
28	1.135	-0.877	0.902	0.838	0.975	0.715	1.313	0.838	-0.734	-0.465	0.816	1.482	-0.267	1.194	0.982	1.267	1.236	1.135	0.928	0.902	-0.928	-1.040	1.399	-0.352	-0.645	0.544	0.769								
29	-1.807	-0.877	-0.759	-0.706	-0.509	-0.953	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	-1.225	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-1.807	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	-1.080	-1.721	-0.645	0.544	-1.301								
30	1.135	0.928	0.902	0.838	-0.509	0.715	-0.602	0.838	1.101	1.344	-1.225	0.354	1.069	1.194	0.982	1.267	-0.645	1.135	0.928	0.902	0.877	0.780	1.359	1.017	1.236	0.544	0.769								
31	-0.336	-0.877	-0.759	0.838	-0.509	-0.953	-0.602	0.838	-0.734	-0.465	-1.225	0.354	-0.267	-0.547	0.982	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	-1.080	-0.352	-0.645	-1.837	-1.301								
32	-0.336	-0.877	-0.759	-0.706	-0.509	-0.953	-0.602	-0.706	-0.734	-0.465	0.816	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-1.791	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	-1.040	1.399	-0.352	-0.645	0.544	-1.301								
33	-0.336	-0.877	-0.759	-0.706	0.975	-0.953	1.313	-0.706	-0.734	-0.465	0.816	0.354	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	-0.877	-0.759	-0.928	0.780	-1.080	1.017	-0.645	-1.837	0.769								
34	-0.336	0.928	-0.759	-0.706	0.975	-0.953	1.313	-0.706	-0.734	-0.465	0.816	0.354	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	1.236	-0.336	0.928	-0.759	-0.928	-1.040	-1.080	1.017	-0.645	-1.837	0.769								
35	-0.336	0.928	-0.759	0.838	0.975	-0.953	1.313	0.838	1.101	-0.465	0.816	-0.773	-0.267	-0.547	-0.827	-0.262	-0.645	-0.336	0.928	-0.759	-0.928	0.780	1.399	1.017	-0.645	-1.837	-1.301								