

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Aulia Chairani

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Hazmanan Khair

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

hazmanankhair@umsu.ac.id

Abstract

Supervision is a function in functional management that must be carried out by each leader of all units or work units on the implementation of work or employees who carry out in accordance with their respective main tasks. Motivation is a variety of efforts made by humans, of course, to fulfill their wants and needs. Work discipline is an attitude that is obedient to the rules and norms that apply in a company in order to increase the constancy of employees in achieving company or organizational goals. While performance is a science that combines art in it to apply a management concept that has a representative and aspirational level of flexibility in order to realize the vision and mission of the agency by using people in the organization.

The population in this study were all employees of the state civil apparatus at the Medan City Library and Archives Service, amounting to 54 people, while the sample was the total population of 54 people. Data collection techniques using a list of questions such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the research show that: (1) the effect of supervision on performance is positive and significant; (2) the effect of motivation on performance is negative and not significant; (3) the effect of supervision on work discipline is positive and significant; (4) the effect of motivation on work discipline is negative and insignificant; (5) the effect of work discipline on performance is positive and not significant; (6) work discipline mediates the effect of supervision on performance is positive and not significant; (7) work discipline mediates the effect of motivation on performance is negative and not significant.

Keywords

Supervision, Motivation, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan salah satu instansi pemerintah kota Medan yang bergerak untuk melayani masyarakat dalam bidang perpustakaan dan kearsipan. Dimana Pada 27 Januari tahun 2017 dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2016 tentang penggabungan antara Kantor Perpustakaan dan Kantor Arsip Kota Medan Menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang terletak di jalan Iskandar Muda Nomor 270 , Medan , Sumatera Utara . Dimana

dipertegas kembali dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 36 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi pada Peraturan Walikota tersebut .

Sumber daya manusia merupakan bagian penting di dalam setiap instansi dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu setiap instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja yang baik bagi instansi tergantung dari sumber daya manusianya

Menurut (Kasmir, 2016) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Menurut (Afandi, 2018), kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat mendorong kemajuan suatu instansi berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan pegawainya selama melaksanakan pekerjaan. Fahmi, (2017) mengatakan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi instansi dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Keberhasilan kinerja instansi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Menurut (Kadarisman, 2017) pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2016) bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi menyebabkan masih terdapatnya pegawai yang kurang terawasi, masih adanya dijumpai pegawai yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting , memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain pengawasan, kinerja juga membutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. (Hasibuan, 2017) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang

mendorongnya. Wibowo, (2016) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Menurut penelitian terdahulu (Jufrizen et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pada karyawan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri pegawai. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh pimpinan atau lingkungan kerja. Masalah terkait motivasi yang terjadi dilingkungan instansi merupakan kurang adanya motivasi internal pada pegawai, hal ini dikarenakan tidak adanya tambahan reward secara jelas yang diberikan pimpinan dikarenakan semua sudah diatur dalam peraturan pemerintah. Berdasarkan penelitian (Nasution, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan awal yang dilakukan pada objek yang diteliti melalui observasi pada pimpinan dan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, Kurangnya pengawasan yang dilakukan instansi sehingga menurunnya tingkat kinerja, kurang adanya motivasi yang diberikan kepada para pegawai seperti tidak adanya reward secara jelas yang diberikan pimpinan dikarenakan semua kompensasi sudah diatur dalam peraturan pemerintah, serta kurangnya kesadaran akan waktu sehingga menurunnya optimalisasi kinerja pegawai, masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun, tingkat kinerja yang dilakukan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Masalah yang ditemukan di instansi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berkaitan dengan pengawasan adalah pengawasan yang dilakukan belum objektif dan menyeluruh ditandai dengan masih adanya pegawai-pegawai yang kurang terawasi, yaitu sering terlambatnya pegawai saat melaksanakan apel setiap hari kerja dan dijumpai masih adanya pegawai yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting karena pengawasan dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya pengawasan dan motivasi maka disiplin akan berjalan dengan baik di suatu instansi dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pimpinan organisasi, para pegawai diarahkan untuk selalu mamatuhi peraturan. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai akan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut (Usman, 2011) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Rivai & Sagala, 2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Adapun indikator kinerja menurut (Bangun, 2012) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu
- 3) Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Menurut (Busro, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan.

Hadibroto dalam Fahmi (2016) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. G. R. Terry dalam Fahmi (2016) menyatakan *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is, in conformity with the standard* (Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar).

Menurut (Siagian, 2015) pengawasan dapat diukur dari indikator yaitu penetapan standar, memantau, pengukuran kerja, membandingkan, dan tindakan perbaikan/koreksi.

Motivasi Kerja

Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial (Kartono, 2018).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya (Handoko, 2016) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Menurut Novziranyah dalam Syahyuti (2010) indikator - indikator untuk mengukur motivasi kerja:

1. Semangat Kerja.
Kondisi psikis, dengan yang muncul perasaan senang dan dorongan untuk bekerja lebih giat dengan seluruh resiko untuk pencapaian sebuah arah.
2. Inisiatif dan Kreatifitas.
Inisiatif artinya sebagai kekuatan dan daya mampu karyawan untuk memulai atau meneruskan pekerjaannya, dengan daya mampunya pada penemuan korelasi dan penggabungan baru dengan penemuannya. Dalam hal tersebut, artinya dengan nihil namun berupa hal yang telah dikenali sebelumnya.
3. Rasa Tanggung Jawab.
Penyikapan pekerja dengan dorongan kerja dan tanggungannya, dengan melaksanakan pekerjaan yang mampu dilakukan.

Disiplin Kerja

Afandi (2016)) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Agustini, 2011) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantonya atau organisasinya. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2014) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Agustini (2011) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadirankaryawan.
- b) Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c) Ketaatan atas atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

d) Kesadaran kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baikbukan paksaan.

e) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarandan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan sebanyak 54 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (angket/kuesioner) dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Model Pengukuran / Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujianya:

Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 1. Composite Reliability

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja (Y)	0,895
Pengawasan (X1)	0,912
Motivasi Kerja (X2)	0,909
Disiplin Kerja (Z)	0,912

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kinerja (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kinerja (Y) adalah $0,895 > 0.6$.
- b) Variabel pengawasan (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* pengawasan (X1) adalah $0,912 > 0.6$.
- c) Variabel motivasi kerja (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja (X2) adalah $0,909 > 0.6$.
- d) Variabel disiplin kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja (Z) adalah $0,912 > 0.6$.

Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 2. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Pengawasan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Disiplin Kerja (Z)
Pengawasan (X1)	0,721			
Motivasi Kerja(X2)	0,883	0,791		
Kinerja (Y)	0,997	0,874	0,713	
Disiplin Kerja (Z)	0,980	0,856	0,979	0,719

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (Pengawasan) terhadap Y (kinerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* 0,713 < 0,90, artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* 0,874 < 0,90, artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) Variabel X1 (pengawasan) terhadap Z (disiplin kerja) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* 0,719 < 0,90, artinya *discriminant validity* baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X2 (motivasi) terhadap Z (disiplin kerja) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* 0,856 < 0,90, artinya *discriminant validity* baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (5) variabel Z (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* 0,979 > 0,90, artinya *discriminant validity* tidak baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk tidak unik).

Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Mediation Effects*: (a) *Direct Effects*; (b) *Indirect Effects* dan (c) *Total Effects*. Berikut ini hasil pengujiannya:

R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 3. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,994	0,994
Disiplin Kerja (Z)	0,960	0,959

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,994. Artinya kemampuan variabel X1 (pengawasan) dan variabel X2 (motivasi) dalam menjelaskan Z (disiplin kerja) adalah sebesar 99,4% dengan demikian model tergolong moderate (kuat); dan (2) *R-Square Adjusted* model

Jalur II = 0,959. artinya kemampuan variabel X1 (pengawasan) , variabel X2 (motivasi) dan Z (disiplin kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 95,9% dengan demikian model tergolong moderate (kuat).

F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Tabel 4.F-Square

	Kinerja (Y)	Pengawasan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (Z)
Kinerja (Y)				
Pengawasan(X1)	5,497			5,738
Motivasi (X2)	0,022			0,009
Disiplin Kerja (Z)	0,012			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pengawasan) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 5,497, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,022, maka efek kecil dari variabel eksogen terhadap endogen (3) Variabel X1 (pengawasan) terhadap Z (disiplin kerja) memiliki nilai = 5,738 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (motivasi) terhadap Z (disiplin kerja) memiliki nilai = 0,009 maka Efek kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,012, maka efek kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengujian Hipotesis

Analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berikut ini hasil dari ketiganya:

Direct Effects (Pengaruh Langsung)

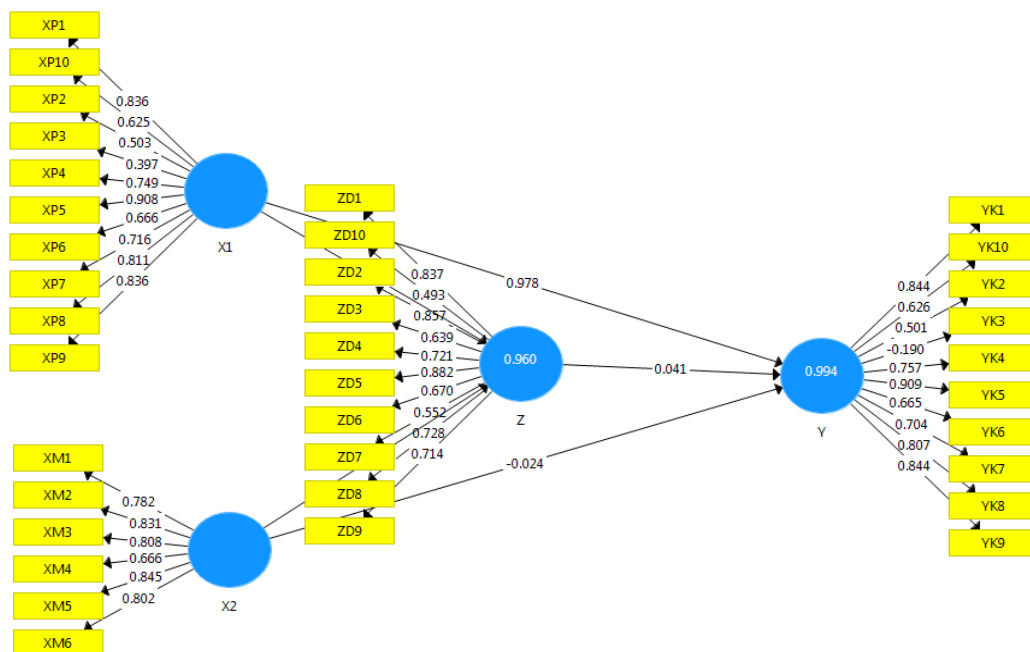
Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Tabel 5. Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Pengawasan (X1) -> Kinerja (Y)	0,978	0,000
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0,024	0,450
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	1,015	0,000
Motivasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	-0,040	0,592
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,041	0,496

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain: (1) X1 terhadap Y : koefisien jalur = 0,978 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Pengawasan) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan; (2) X2 terhadap Y : koefisien jalur = -0,024 dan *P-Value* = 0.450 (> 0.05) artinya, pengaruh X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) adalah negatif dan tidak signifikan; (3) X1 terhadap Z : koefisien jalur = 1,015 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05), artinya, pengaruh X1 (pengawasan) terhadap Z (disiplin kerja) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : koefisien jalur = -0,041 dan *P-Value* = 0.592 (>0.05), artinya, pengaruh X2 (motivasi) terhadap Z (disiplin kerja) adalah negatif dan tidak signifikan; (5) Z terhadap Y : koefisien jalur = 0,041 dan *P-Values* = 0.496(> 0.05), artinya, pengaruh Z (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan tidak signifikan.



Gambar 2. Efek Mediasi

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Tabel 6. *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja(Y)	0,042	0,496
Motivasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja(Y)	-0,002	0,781

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 6 pengaruh tidak langsung pengawasan (X1) -> disiplin kerja (Z) -> kinerja (Y) adalah 0,042, dengan *P-Values* 0.496 > 0.05 (tidak signifikan), dan pengaruh tidak langsung motivasi (X2) -> disiplin kerja (Z) -> kinerja (Y) adalah -0,002, dengan *P-Values* 0.781

> 0.05 (tidak signifikan), maka Z (disiplin kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (pengawasan) dan X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja).

Tabel 7. Direct effect dan Indirect effect

Direct effect P - Value	Indirect effect P - Value
0,000	0,496
0,450	0,781
0,000	
0,592	
0,496	

Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 8. Total Effect

	Original Sample (O)	P-Values
Pengawasan (X1) -> Kinerja (Y)	1,019	0,000
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0,025	0,409
Pengawasan (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	1,015	0,000
Motivasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	-0,040	0,592
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,041	0,496

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari nilai *total effect* adalah sebagai berikut :

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (pengawasan) dan Y (kinerja) adalah sebesar 1,019;
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (motivasi) dan Y (kinerja) adalah sebesar -0,025;
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (pengawasan) dan Z (disiplin kerja) adalah sebesar 1,015;
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (motivasi) dan Z (disiplin kerja) adalah sebesar -0,040
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (disiplin kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,041.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan beberapa dari item pernyataan tentang penentuan standart, mengadakan pengukuran dan melakukan tindakan perbaikan, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai mampu mengikuti standart yang di tetapkan instansi seperti peraturan jam kerja, serta memenuhi TUPPOKSI, mengetahui standart pengukuran seperti memenuhi TUPPOKSI, dan bersedia mengubah cara bekerja jika terjadi kesalahan dalam bekerja.

Didalam pengawasan yang baik, pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu pegawai akan merasa lebih dihargai pekerjaannya jika langsung di lakukan pengawasan oleh pimpinan instansi. Dengan pengawasan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Rizal & Radiman, 2019) bahwa pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2016)) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja, X1 terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,978 dan *P- Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika pengawasan yang diberikan intansi sudah baik, maka akan meningkatkan kinerja didalam diri pegawai; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa pengawasan cukup berarti mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut penelitian terdahulu (Gultom, 2014) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Dan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Namun sebaliknya jika kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan intansi, kinerja pegawai terkesan biasa saja. Tanpa ada dorongan semangat untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan tujuan intansi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Hadi, 2020) dan (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja, X2 terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,024 dan *P- Value* 0.450 dengan taraf signifikan $0.450 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai yang negatif dan tidak signifikan pada pegawai asn Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai negatif tersebut mengindikasikan bahwa jika motivasi yang diberikan intansi sangat buruk, maka akan menurunkan kinerja didalam diri pegawai; (2) Nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa motivasi tidak cukup berarti mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa dari item pernyataan tentang penentuan standart, mengadakan pengukuran dan melakukan tindakan perbaikan, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai mampu mengikuti standart yang di tetapkan instansi, mengetahui standart pengukuran yang telah di tetapkan pada TUPPOKSI Dinas secara terperinci, dan bersedia mengubah cara bekerja jika terjadi kesalahan dalam bekerja sehingga kedisiplinan pegawai semakin baik.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, X1 terhadap Z dengan koefisien jalur = 1.015 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai asn Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika pengawasan sudah sesuai, maka akan tercipta disiplin kerja pegawai dalam

melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa pengawasan cukup berarti mempengaruhi disiplin kerja dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa dari item pernyataan tentang inisiatif dan kreatifitas, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, sebaiknya pimpinan melakukan pendekatan terhadap pegawai di kedua kantor agar tertarik untuk menyukai pekerjaannya serta tingkat kedisiplinan pada pegawai pun akan meningkat jika adanya keseimbangan antar kantor pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota medan

Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Usaha yang dilihatkan pegawai dengan disiplin kerja, disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Hal ini sesuai dengan penelitian (Farid & Hamid, 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kedisiplinan pegawai semakin tinggi atau meningkat. Dan menurut penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, X2 terhadap Z dengan koefisien jalur = -0,040 dan P-Value 0.592 dengan taraf signifikan $-0.592 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja juga ditemukan negatif dan tidak signifikan pada pegawai asn Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang negatif mengindikasikan bahwa jika motivasi tidak sesuai, maka menurunkan disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kurang berarti mempengaruhi disiplin kerja dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang tingkat kehadiran, dan tanggung jawab, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai lebih meningkatkan kehadiran seperti jam masuk 08.00 sampai dengan jam 16.00 dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Arif et al., 2019) menemukan bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Jufrizen, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Z terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,041 dan P- Value 0.496 dengan taraf signifikan $0.496 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja juga ditemukan positif dan tidaksignifikan pada pegawai asn Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota

Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja ada di dalam diri pegawai, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat; (2) Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa disiplin kerja kurang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang penentuan standart, mengadakan pengukuran dan melakukan tindakan perbaikan, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai mampu mengikuti standart yang di tetapkan instansi, mengetahui standart pengukuran, dan bersedia mengubah cara bekerja jika terjadi kesalahan dalam bekerja sehingga kedisiplinan pegawai semakin baik. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui pegawai berusaha selalu hadir tepat waktu, serta menjalankan job description dengan penuh tanggung jawab, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. X1 terhadap Y melalui Z dengan koefisien jalur = 0,042 dan *P-Value* 0.496 dengan taraf signifikan $0.496 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh slangsung pengawasan terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja pada Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang inisiatif dan kreatifitas , dimana sebaiknya pimpinan melakukan pendekatan emosional terhadap pegawai agar dapat menumbuhkan motivasi internal pada setiap pegawai di intansi tersebut. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui pegawai berusaha selalu hadir tepat waktu, serta menjalankan job description dengan penuh tanggung jawab, untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. X2 terhadap Y melalui Z dengan koefisien jalur = - 0,002 dan *P-Value* 0.781 dengan taraf signifikan $0.781 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja pada motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Ada pengaruh yang positif atau signifikan antara variable pengawasan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh negatif atau tidak signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variable pengawasan terhadap disiplin. Ada pengaruh negatif atau tidak signifikan antara variable motivasi terhadap disiplin pegawai. Ada pengaruh positif atau tidak signifikan antara variable disiplin terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh

langsung antara variable pengawasan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Ada pengaruh langsung antara variable motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farid, H. T., & Hamid, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai Pt . PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Administrasi Bisnis*, 32(1), 75–81.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Nasution, M. I. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional*, 4(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Prenada Media Group.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.