

## **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLSEK PADANG TIMUR**

**Wina Delfira<sup>1</sup>, Selvi Yona Sari<sup>2</sup>, Nila Pratiwi<sup>3</sup>**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: [winadelfira6@gmail.com](mailto:winadelfira6@gmail.com)<sup>1</sup>, [selviyonasari@upiyptk.ac.id](mailto:selviyonasari@upiyptk.ac.id)<sup>2</sup>, [nilapратиwi8@gmail.com](mailto:nilapратиwi8@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polsek Padang Timur. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SMART – PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Polsek Padang Timur. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Polsek Padang Timur. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Polsek Padang Timur. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur. Semangat kerja tidak mampu memediasi Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Polsek Padang Timur. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja.

**Abstract** – The purpose of this study is to determine the Effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance Through Work Morale as an Intervening Variable at the East Padang Police. The data collection method was through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 48 employees. The analysis method used was Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SMART - PLS). The results of this study indicate that the Effect of Supervision has no effect and is not significant on Work Morale at the East Padang Police. Work Discipline has a positive and significant effect on Work Morale at the East Padang Police. Supervision has a positive and significant effect on Employee Performance at the East Padang Police. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at the East Padang Police. Work Morale has a positive and significant effect on Employee Performance at the East Padang Police. Work Morale is unable to mediate the Effect of Supervision on employee performance at the East Padang Police. Work Morale is unable to mediate the effect of Work Discipline on Employee Performance at the East Padang Police.

**Keywords:** Supervision, Work Discipline, Employee Performance, Work Spirit.

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja. Ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Earlyanti & Ardiansyah, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. MSDM membahas potensi besar tenaga kerja sebagai motor penggerak yang menggerakkan elemen - elemen pendukung praktik manajemen untuk dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat disangkal, perubahan teknologi terjadi sangat cepat, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis mereka (Amelia et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan beragam, mulai dari kemampuan individu, motivasi, hingga kondisi organisasi. Memahami faktor-faktor ini secara mendalam membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saputra & Rahmat, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2021).

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahannya, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan (Rivai, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Disiplin Kerja ialah arahan untuk melatih dan membentuk seorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik maka untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja Sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dimana salah satunya yaitu disiplin kerja (Kerja et al., 2024).

Selain itu semangat kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Semangat kerja adalah kekuatan psikologis yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih efektif (Mendrofa & Manajemen, 2024).

Pengawasan adalah keseluruhan aktifitas mengawasi, memeriksa, mencocok-kan, dan mengendalikan segenap kegiatan agar berlangsung sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan atau controlling adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian itu sendiri (Fadillah Annisak et al., 2024). Pengawasan menjadi suatu tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang ditetapkan berdasarkan intruksi-intruksi, prinsip yang ada. Selain pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. menilai kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja (Purwanti et al., 2021).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang

baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Ernanda, 2024).

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Sari et al., 2024) Semangat kerja karyawan dalam organisasi dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

## **URAIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan (Adolph, 2022)

Menurut (Ernanda, 2024) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi.

Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan yang lebih luas tentang kinerja karyawan, yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terpaku pada hasil, tetapi juga mencakup proses dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik umumnya meliputi beberapa elemen, seperti kuantitas hasil

(berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan), kualitas hasil (seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan), ketepatan waktu (apakah pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan), kehadiran (seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja), dan kemampuan bekerja sama (seberapa baik karyawan bekerja sama dengan timnya untuk mencapai tujuan bersama).

### **Pengawasan (X1)**

Pengawasan adalah upaya memeriksa semua agar terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan untuk menghindari agar tidak terjadi dikemudian hari (adar BakhshBaloch, 2022).

Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yangdikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan. Terdapat indikator dalam pengawasan ini yakni penilaian atas pekerjaan yang dilakukan, evaluasi atas pelaksanaan tugas dan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan. Tujuan diadakannya pengawasan antara lain untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana, apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi, apakah kegiatan telah berjalan efesien, kesulitan- kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan dan mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan (Indah & Sari, 2023).

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam suatu manajemen. Dan pengawasan juga dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan perusahaan (Adolph, 2022).

### **Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Indah & Sari, 2023).

(Wiguna & Azhar, 2024) Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna.

Sedangkan menurut (Ernanda, 2024) Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal).

### **Semangat Kerja (Z)**

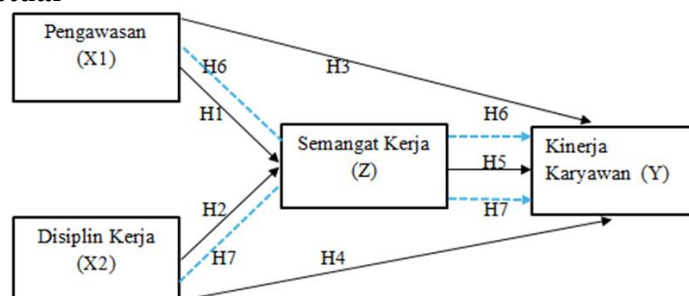
Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang

tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimanamana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan (Ummah, 2022).

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sari et al., 2024).

(Tobing, 2024) Mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja. Terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada polsek padang timur. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan Polsek Padang Timur yang berjumlah 48 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji Sobel untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai *Convergent Validity* sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel pengawasan, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan semangat kerja memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data, indikator yang dibuang yaitu (X1.10, X2.9, X2.10, Y10, Z9, Z10).

### Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

| Variabel                 | AVE   |
|--------------------------|-------|
| Pengaruh Pengawasan (X1) | 0,752 |
| Disiplin Kerja (X2)      | 0,677 |
| Kinerja Karyawan (Y)     | 0,764 |
| Semangat Kerja (Z)       | 0,787 |

Sumber: Pengolahan Data 2026

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

### Penilaian Reliabilitas (*Cronbachs Alpha*)

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

| Konstruk ( Variabel)     | <i>Cronbachs Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|--------------------------|------------------------|------------------------------|
| Pengaruh Pengawasan (X1) | 0,953                  | 0,960                        |
| Disiplin Kerja (X2)      | 0,939                  | 0,949                        |
| Kinerja Karyawan (Y)     | 0,961                  | 0,967                        |
| Semangat Kerja (Z)       | 0,961                  | 0,967                        |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel pengawasan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dan *Composite Reliability* sebesar 0,960, variabel disiplin kerja sebesar 0,939 dan 0,949, variabel kinerja karyawan sebesar 0,961 dan 0,967, serta variabel semangat kerja sebesar 0,961 dan 0,967. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

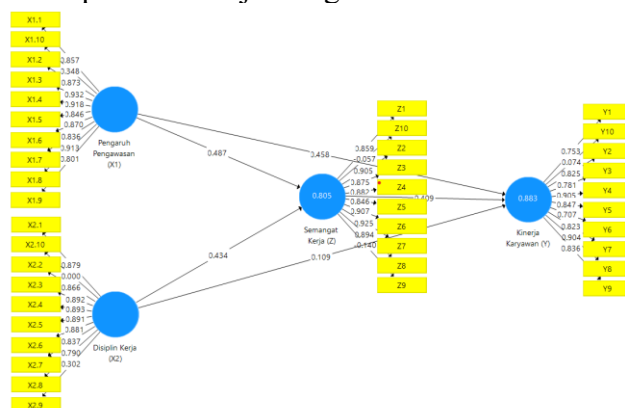
### Pengujian *R-Square*

Berdasarkan hasil pengolahan data  $R^2$  konstruk Semangat Kerja sebesar 0,880 atau 88% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang di terimanya dari konstruk pengawasan

dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 12% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai  $R^2$  untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,87 atau sebesar 87% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh pengawasan, disiplin kerja dan semangat kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 13% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik* atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka  $H_0$  ditolak, dan jika *t-statistik* atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka  $H_0$  diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Loading  
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

| Hipotesis | Pernyataan                                 | T Statistik  | P-Value      | Keterangan                                                                                                  |
|-----------|--------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1        | Pengawasan (X1)-> Semangat Kerja (Z)       | 0,545 < 1,96 | 0,586 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,545 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,586 lebih besar dari 0,05 |
| H2        | Disiplin Kerja (X2)-> Semangat Kerja (Z)   | 2,430 > 1,96 | 0,015 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 2,43 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,015 lebih kecil dari 0,05 |
| H3        | Pengawasan (X1)-> Kinerja Karyawan (Y)     | 2,806 > 1,96 | 0,005 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 2,806 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,005 lebih kecil 5%       |
| H4        | Disiplin Kerja (X2)-> Kinerja Karyawan (Y) | 2,328 > 1,96 | 0,020 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 2,328 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,020 lebih kecil 0,05     |
| H5        | Semangat Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan      | 3,351 > 1,96 | 0,001 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 3,31 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value                             |

| Hipotesis | Pernyataan                                                  | T Statistik  | P-Value      | Keterangan                                                                                                  |
|-----------|-------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | (Y)                                                         |              |              | 0,001 lebih kecil 0,05                                                                                      |
| H6        | Pengawasan (X1)-> Semangat Kerja(Z)-> Kinerja Karyawan (Y)  | 1,675 < 1,96 | 0,095 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 1,675 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,095 lebih besar dari 0,05 |
| H7        | Disiplin Kerja (X2)-> Semangat Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan | 1,958 < 1,96 | 0,051 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 1,958 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,051 lebih besar dari 0,05 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Pengawasan, Disiplin Kerja, melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pada Polsek Padang Timur**

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Pengawasan di Polsek Padang Timur dengan Tingkat Kinerja Semangat Kinerja para karyawan di sana. Dimana nilai *P-value* 0,586 besar dari alpha 5% yaitu  $0,586 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,545 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $0,545 < 1,96$  oleh karena itu H0 diterima H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rumengan et al., 2024) dengan hasil penelitian Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Polsek Padang Timur**

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Disiplin Kerja di Polsek Padang Timur dengan Tingkat Semangat Kerja para karyawan di sana. Dimana nilai *P-value* 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,015 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,430 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $2,430 > 1,96$  oleh karena itu H0 diterima H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnaningrum et al., 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada Polsek Padang Timur**

Hipotesis H3 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengawasan di Polsek Padang Timur dengan tingkat Kinerja Karyawan para Karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,806 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $2,806 > 1,96$  oleh karena itu H0 diterima H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Elin Herlina, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Polsek Padang Timur**

Hipotesis H4 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Disiplin Kerja di Polsek Padang Timur dengan Tingkat Kinerja Karyawan para karyawan di sana. Dimana nilai *P-value* 0,020 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,020 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,328 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  dari t-tabel atau  $2,328 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 4 dalam penelitian diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mursalin, 2024), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Polsek Padang Timur**

Hipotesis H5 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Semangat Kerja di Polsek Padang Timur dengan Tingkat Kinerja Karyawan para karyawan di sana. Dimana nilai *P-value* 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,001 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,351 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  dari t-tabel atau  $3,351 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 5 dalam penelitian diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Iskandar et al., 2023) hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Semangat Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada Polsek Padang Timur.**

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Semangat Kerja. Dimana nilai *P-value* 0,095 besar dari 5% yaitu  $0,095 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,675 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  dari t-tabel atau  $1,675 <$  dari 1,96 oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_6$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 6 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Yuna, 2023), dengan hasil penelitian Pengawasan berpengaruh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja.

### **Semangat Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Polsek Padang Timur.**

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Semangat Kerja. Dimana nilai *P-value* 0,051 besar dari 5% yaitu  $0,051 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,958 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  dari t-tabel atau  $1,958 <$  dari 1,96 oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Polsek Padang Timur. Hipotesis 7 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Branch, 2023), dengan hasil penelitian Pengawasan berpengaruh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada Polsek Padang Timur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Polsek Padang Timur. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan yang diterapkan belum mampu meningkatkan semangat kerja karyawan secara langsung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Polsek Padang Timur. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pengawasan yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di Polsek Padang Timur.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik.
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan lebih bersifat langsung tanpa melalui peningkatan semangat kerja.
7. Semangat kerja juga tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih dominan secara langsung dibandingkan melalui semangat kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun semangat kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut pada Polsek Padang Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Branch, A. K. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL CARGO PT ANGKASA PURA LOGISTIK ( APLog ) CABANG KUPANG The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Cargo Terminal of PT Angkasa Pura Logistik. 465–476.
- Earlyanti, N. I., & Ardiansyah, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Reskrim Polres Blitar Kota dalam Pengamanan Pemilihan Gubernur Jawa Timur Tahun 2018. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 307–320. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.246>
- Elin Herlina. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kab. Ciamis) 123. 4(September), 29–39.
- Ernanda, Y. (2024). Motivasi, Pengaruh Disiplin, Dan Terhadap, Kerja Karyawan, Kinerja. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(January).
- Fadillah Annisak, Fenika Ardiyani, & Iryanova Sabina. (2024). Memahami Pengawasan dan Evaluasi dalam Administrasi Pendidikan. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(2), 220–226. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i2.1552>

- Indah, T., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Medan. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 327–351.
- Iskandar, F. Z., Setiawan, T., Tamba, M., Medan, U. H., Medan, U. H., & Medan, U. H. (2023). SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL. 188–197.
- Kerja, P. L., Dan, M., Kerja, D., Produktivitas, T., Karyawan, K., & Pt, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. tupai adyamas indonesia boyolali. 12(1), 1–9.
- Mendrofa, F., & Manajemen, M. P. (2024). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan. 7(2), 216–227.
- Mursalin. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Sri Ermeila, Mursalin, Akila, Weni Reskika) ISSN 2745 - 3963 E-ISSN 2962 - 7745. 273–288.
- Purnaningrum, E., Produce, S., & Kerja, D. (2021). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP. 2(2), 54–58.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. 4, 11–22.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian KepustakaanEvaluasi Kinerja Karyawan dalam. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sari, D. P., Sari, D. P. &, & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Konflik Dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dli PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Tobing, S. Y. L. (2024). mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat,.. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wartono, T. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). c. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern (JMBM)*, 6(2), 67–76.