

**Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada PT. Nilo Engineering Kab. Pelalawan Riau**

Widya Lestari

Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [widyalestari01@gmail.com](mailto:widyalestari01@gmail.com)

Corresponding Author: [widyalestari01@gmail.com](mailto:widyalestari01@gmail.com)

**Abstract**

*This research is motivated by the existence of problems seen from the assessment of employee performance at PT Nilo Engineering Kab. Pelalawan Riau which is still lacking in supervision and work culture through work discipline, from the results of the interview the decline occurred because employees could not complete the work according to the specified time. Therefore the authors are interested in conducting research on how the influence of supervision and work culture on performance mediated by work discipline at PT Nilo Engineering in Pelalawan Regency Riau. This research uses quantitative methods. While the population and sample in this study were employees at PT. Nilo Engineering as many as 100 people. The data sources in this study are primary and secondary data. With questionnaire data collection techniques, interviews, and literature studies. To analyze the data used structural equation model analysis with pls by developing a measurement model (outer model) and developing a structural model (inner model). Based on the results of the study, it can be concluded that the research on the Effect of Supervision and Work Culture on Employee Performance mediated by Work Discipline at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau, shows that: (1) Work supervision affects work discipline at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (2) Work culture affects work discipline at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (3) Work supervision affects employee performance at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (4) Work culture affects employee performance at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (5) Work discipline affects employee performance at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (6) Work supervision affects employee performance with work discipline as a mediating variable at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau. (7) Work Culture affects employee performance with work discipline as a mediating variable at PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.*

**Keywords:** *Supervision, Work Culture, Work Discipline, EmployeePerformance.*

**I. Pendahuluan**

PT. Nilo Engineering adalah sebuah perusahaan penyewaan alat berat dan kontraktor nasional yang

menawarkan jasa pelaksanaan konstruksi. Sebagai salah satu kontraktor Indonesia bersekala besar, PT. Nilo Engineering memiliki

kompetensi mengerjakan proyek konstruksi structural dan arsitektural bangunan komersial di seluruh wilayah Republik Indonesia. PT. Nilo Engineering didirikan pada tahun 2001 dipimpin oleh Husni Tamrin di Kabupaten Pelalawan Riau. PT. Nilo Engineering berawal dari bergerak di bidang penyewaan alat berat hingga jasa pelaksanaan konstruksi untuk beragam tipe proyek di berbagai wilayah Indonesia. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya dengan disiplin. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus menerus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan tersebut terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan. Permasalahan disiplin kerja disinyalir memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Banyaknya tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan seperti dibiarkan begitu saja, tidak diberikan tindakan atau evaluasi terhadap karyawan tersebut. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja karyawan, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak

mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

## II. Landasan Teori Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang bergerak aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif maupun kuantitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan tahap setelah kegiatan selesai.

### Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan

prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

### **Budaya Kerja**

Budaya adalah sikap dan perilaku serta pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang diwariskan dan dimiliki oleh suatu anggota masyarakat tertentu. Kerja adalah suatu proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumberdaya, perubahan atau penambahan nilai pada untuk pemenuhan kebutuhan yang ada. kerja berupa konsep (*concept*), yang sifatnya abstrak, dan sulit diukur. kerja dioperasionalkan menjadi pekerjaan, kemudian dirinci menjadi tugas.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturanyang berlaku, maupun nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yangdiberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian, sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

### **III. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif. Dimana penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh antara satu variabel dengan variable yang lain. Kemudian juga ingin

melakukan tehnik penganalisisan yang menggunakan metode statistika atau matematika. Adapun pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, tujuan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pengawasan (X1), Budaya Kerja (X2) dengan Disiplin Kerja (Y) yang di mediasi oleh Kinerja (Z). Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang merupakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya data yang sudah didapatkan akan diolah menggunakan program Smart PLS.

### **IV. Hasil dan Pembahasan Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Jadi populasi yang akan

digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nilo Engineering.

### **Analisis Structural Equation Model dengan PLS**

Pengolahan pada penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan menggunakan analisis deskriptif dan structural equation model (SEM) dengan bantuan SEM PLS dengan software SmartPLS 3.0.

*Structural Equation Model* (SEM) adalah metode analisis data multivariat generasi kedua. Analisis data multivariat melibatkan penerapan metode statistik yang secara bersamaan menganalisis beberapa variabel yang mewakili pengukuran yang terkait dengan individu, perusahaan, peristiwa, aktivitas, situasi, dan lain sebagainya. Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk mengeksplorasi atau mengkonfirmasi teori (Hair et al., 2017:46).

### **Mengembangkan Diagram Jalur**

Hubungan antar variabel pada sebuah diagram jalur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen, dikenal dengan independent variable yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen, yang dikenal dengan dependent variable adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

### **Mengembangkan Model Pengukuran(Outer Model)**

*Outer model* (model pengukuran) yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya. Outer model PLS-SEM dari konstruksi yang menampilkan hubungan antara konstruksi dan variabel indikator (persegi panjang). Ada dua jenis model pengukuran: satu untuk variabel laten eksogen (yaitu, konstruksi yang menjelaskan konstruksi dalam model) dan satu untuk variabel laten endogen (yaitu, konstruksi yang sedang dijelaskan dalam model). Lebih tepatnya daripada mengacu pada model pengukuran eksogen dan endogen variabel laten, peneliti sering merujuk pada model pengukuran satu variabel laten tertentu (Hair et al., 2017:27).

### **Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)**

Uji kecocokan model digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model dengan data, nilai observasi yang diperoleh sama atau mendekati dengan yang diharapkan dalam model, model yang digunakan harus memenuhi *Goodness of Fit* (GoF).

### **Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Berikut adalah hasil uji validitas konvergen (convergent validity) digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Uji Validitas Convergen (Convergent Validity)**

Variabel	Indikator	Pengawasan Kerja	Ket	Budaya Kerja	Ket	Disiplin Kerja	Ket	Kinerja Karyawan	Ket
Pengawasan Kerja	PK1	0.890	Valid	0.602	Valid	0.670	Valid	0.626	Valid
	PK2	0.783	Valid	0.644	Valid	0.550	Valid	0.609	Valid
	PK3	0.723	Valid	0.545	Valid	0.747	Valid	0.785	Valid
	PK4	0.743	Valid	0.669	Valid	0.726	Valid	0.583	Valid
	PK5	0.732	Valid	0.655	Valid	0.799	Valid	0.728	Valid
	PK6	0.701	Valid	0.619	Valid	0.599	Valid	0.701	Valid
	PK7	0.737	Valid	0.513	Valid	0.799	Valid	0.618	Valid
	PK8	0.709	Valid	0.506	Valid	0.159	Valid	0.561	Valid
Budaya Kerja	BK1	0.598	Valid	0.803	Valid	0.568	Valid	0.695	Valid
	BK2	0.572	Valid	0.796	Valid	0.644	Valid	0.614	Valid
	BK3	0.551	Valid	0.817	Valid	0.548	Valid	0.651	Valid
	BK4	0.605	Valid	0.794	Valid	0.550	Valid	0.515	Valid
	BK5	0.693	Valid	0.781	Valid	0.785	Valid	0.659	Valid
	BK6	0.698	Valid	0.720	Valid	0.554	Valid	0.548	Valid
	BK7	0.578	Valid	0.606	Valid	0.744	Valid	0.715	Valid
	BK8	0.799	Valid	0.574	Valid	0.527	Valid	0.765	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.712	Valid	0.701	Valid	0.708	Valid	0.704	Valid
	DK2	0.843	Valid	0.812	Valid	0.823	Valid	0.842	Valid
	DK3	0.834	Valid	0.876	Valid	0.841	Valid	0.854	Valid
	DK4	0.728	Valid	0.743	Valid	0.718	Valid	0.754	Valid
	DK5	0.842	Valid	0.771	Valid	0.757	Valid	0.765	Valid
	DK6	0.670	Valid	0.553	Valid	0.778	Valid	0.884	Valid
	DK7	0.578	Valid	0.605	Valid	0.744	Valid	0.715	Valid
	DK8	0.670	Valid	0.553	Valid	0.778	Valid	0.884	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.520	Valid	0.645	Valid	0.522	Valid	0.776	Valid
	KK2	0.548	Valid	0.628	Valid	0.772	Valid	0.815	Valid
	KK3	0.785	Valid	0.588	Valid	0.753	Valid	0.791	Valid
	KK4	0.670	Valid	0.533	Valid	0.775	Valid	0.884	Valid
	KK5	0.578	Valid	0.605	Valid	0.744	Valid	0.715	Valid
	KK6	0.799	Valid	0.574	Valid	0.527	Valid	0.766	Valid
	KK7	0.640	Valid	0.543	Valid	0.624	Valid	0.895	Valid
	KK8	0.613	Valid	0.514	Valid	0.775	Valid	0.815	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti,

2023

Berdasarkan tabel diatas, dimana pada 4 kali model pengujian dimana nilai *convergent validity* yang dihasilkan lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan indikator pada masing – masing variabel dinyatakan valid.

**Uji Reabilitas Konstruk (Construct Reliability)**

Uji Construct Reliability sebagai alternatif dari uji Cronbach Alpha, untuk mengukur convergent validity sebuah model reflektif. Menurut para peneliti bahwa construct reliability nilainya lebih tinggi daripada nilai hasil uji Cronbach Alpha. Nilai construct reliability bervariasi dari nol sampai dengan angka 1. Untuk penelitian

eksplorasi, nilai construct reliability minimal adalah 0,60 atau lebih dari 0,70 pada penelitian konfirmasi (Setiawan, 2020:18). Berikut adalah hasil uji reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Budaya Kerja	0.876	0.879	0.617
Pengawasan Kerja	0.888	0.904	0.560
Disiplin Kerja	0.886	0.896	0.686
Kinerja Karyawan	0.924	0.934	0.655

Sumber : Data Olahan Peneliti,

2023.

**Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, analisis structural equation modeling digunakan juga sebagai alat yang menggambarkan hubungan pengaruh diantara variabelvariabel yang ada di dalam model penelitian ini. Secara umum, pengaruh atau effects dapat dibedakan menjadi pengaruh langsung (direct effects), tidak langsung (indirect effects), dan pengaruh keseluruhan (total effects) (Schumacker dan Lomax, 1996).

Adapun besarnya pengaruh masing-masing variabel laten secara langsung (direct effects), tidak langsung (indirect effects), dan pengaruh total (total effects) dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji DirectEffect**

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	T Tabel	P Values
Pengawasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.097	0.093	0.137	2.908	1.984	0.029
Budaya Kerja -> Disiplin Kerja	0.156	0.155	0.114	2.966	1.984	0.032
Pengawasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.298	0.307	0.124	2.400	1.984	0.016
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.095	0.090	0.173	0.550	1.984	0.412
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.289	0.281	0.099	2.928	1.984	0.003

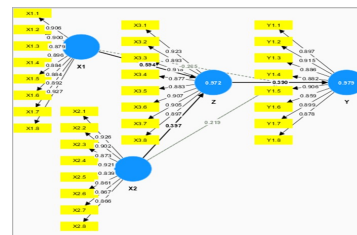
Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

1. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Karyawan
2. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel

- Pengawasan Kerja memiliki t-hitung sebesar 2,908, dan besaran t-tabel 1.984 sehingga t-hitung > t-tabel. Dan didukung signifikansi  $< \alpha$ ,  $0.029 < 0.10$ , berarti hipotesis diterima. Dimana Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Karyawan.
3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Karyawan
  4. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa Budaya Kerja memiliki t-hitung sebesar 2,966, dan besaran t-tabel 1.984 sehingga t-hitung > t-tabel. Dan didukung signifikansi  $< \alpha$ ,  $0.032 < 0.10$ , berarti hipotesis diterima. Dimana Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Karyawan.
  5. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
  6. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel Pengawasan Kerja memiliki t-hitung sebesar 2,400, dan besaran t-tabel 1.984 sehingga t-hitung > t-tabel. Dan didukung signifikansi  $< \alpha$ ,  $0.016 < 0.10$ , berarti hipotesis diterima. Dimana Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
  7. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan
  8. Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa variabel Budaya Kerja memiliki t-hitung sebesar 0,550, dan besaran t-tabel 1.984 sehingga t-hitung < t-tabel. Dan didukung signifikansi  $> \alpha$ ,  $0.412 > 0.10$ , berarti hipotesis ditolak. Dimana Budaya Kerja berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

9. Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
10. Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa variabel Disiplin Karyawan memiliki t-hitung sebesar 2,984, dan besaran t-tabel 1.984 sehingga t-hitung > t-tabel. Dan didukung signifikansi  $< \alpha$ ,  $0.003 > 0.10$ , berarti hipotesis diterima. Dimana Disiplin Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
11. Adapun hubungan antar variabel pada sebuah diagram jalur untuk membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar 1. Diagram Jalur**

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa pengaruh paling besar adalah Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,594. Sedangkan pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,397. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,265. Lalu pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,219. Dan yang terakhir pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,390.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh Pengawasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja. Berikut ini pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan hipotesis peneliti :

**Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.029 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja.

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.032 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja.

**Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.016 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.412 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.003 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi dinyatakan signifikan  $< \alpha$ ,  $0.000 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa

variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi dinyatakan signifikan  $< \alpha, 0.000 < 0.10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan ini pimpinan harus memperbaiki budaya kerja dengan menetapkan standar kerja agar terciptanya disiplin kerja sehingga kinerja karyawan bisa jauh lebih baik. Ada juga 28 responden yang menjawab dominan kurang puas terhadap pernyataan “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja”. Dengan demikian perusahaan menciptakan budaya di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi informasi dan berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja mereka dan Mendorong kolaborasi antar tim dan departemen dapat membantu memperkuat komunikasi antar karyawan dan membangun hubungan kerja yang lebih baik.

## V. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja pada PT. Nilo Engineering Pelalawan Riau, sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.

2. Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.
3. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.
4. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.
6. Pengawasan Kerjaberpengaruh terhadapkinerja karyawandengandisiplin kerja sebagai variabel mediasi pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.
7. Budaya Kerja berpengaruh terhadapkinerja karyawandengandisiplin kerjasebagai variabel mediasi pada PT Nilo Engineering Pelalawan Riau.

### Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan pengawasan kerja agar tumbuhnya disiplin kerja perusahaan harus menetapkan standar standar yang sesuai untuk kinerja yang diharapkan dan mengukur atau menilai apakah pekerjaan dilakukan



- sesuai dengan sasaran-sasaran yang ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan budaya kerja agar menumbuhkan disiplin kerja pada karyawan, perlu memberikan pelatihan yang mencakup etika kerja, manajemen waktu, dan keterampilan lainnya yang mendukung disiplin kerja. Kemudian pimpinan perusahaan dan manajemen harus menjadi teladan dalam menjunjung tinggi disiplin.
  3. Dalam meningkatkan pengawasan kerja guna mencapai kinerja yang baik perusahaan menerapkan sistem pengukuran kinerja yang akurat dan terukur, sehingga pengawasan dapat dilakukan berdasarkan data yang valid.
  4. Dalam meningkatkan budaya kerja guna mencapai kinerja yang baik, perusahaan dapat mendorong kolaborasi dengan memberikan fasilitasi kolaborasi antar tim dan departemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide dan inovasi. Meningkatkan kepuasan kerja perhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka.
  5. Langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan disiplin kerja guna mencapai kinerja, memberikan contoh yang baik pimpinan dan manajer perlu memberikan contoh yang baik dalam menaati aturan dan tata tertib perusahaan. Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan terkait kinerja mereka, sehingga mereka dapat memahami harapan perusahaan dan area di mana mereka dapat meningkatkan.
  6. Dalam meningkatkan pengawasan kerja agar kinerja karyawan lebih baik melalui disiplin kerja, sediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dorong partisipasi dalam program pelatihan dan peningkatan keterampilan. Jadwalkan pertemuan evaluasi kinerja yang berkala untuk membahas pencapaian dan perbaikan yang mungkin diperlukan.
  7. Meningkatkan budaya kerja dengan tujuan kinerja yang lebih baik melalui disiplin kerja, bangun budaya inklusif yang menghormati keberagaman. Pastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama. Berikan dukungan dan ruang bagi inovasi. Fasilitasi lingkungan di mana ide-ide baru dihargai dan diimplementasikan.

## VI. Daftar Pustaka

- Adhitya, wisnu rayhan. 2021. "Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja." *Accumulated Journal*, 3(1): 28–41.
- Amanda, Reggina. 2019. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin

- Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru.” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4(4): 1–8.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bisnis, *Jurnal Administrasi*. 2018. “ABSTRACT Supervision Is One of the Several Functions of Management within the Organization, Which Has the Meaning of a Process of Supervising and Evaluating an Activity. When Doing a Job,.” 6(3): 52–60.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Paniel Siregar. 2009. “The Influence of Organizational Culture, Situational Leadership and Communication Patterns on Work Discipline and Employee Performance.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 7(1): 238–50.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Konsumen Teori dan Aplikasi*.
- Fahmi, Irham, dan H. (2011). *Teori Portopolio dan Analisis Investasi* (Alfabeta).
- Fahmi, Irham, dan Hadi. 2011. *Teori Portopolio Dan Analisis Investasi*. Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Firmansyah, A., & Budi, W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Rindang Ulu Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi, Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair., Anderson., Tatham, & Black. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.
- Hakimah, Yusro et al. 2018. “PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG Publishing Institution.” <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEF.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. BPEF UGM.
- Hasibuan, M S P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jurnal
- Kahmad, D. (2015). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khaslinawati. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Bener Meriah. Universitas Terbuka.
- Luturmas, Join Rachel. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 2(2): 153–63.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Zifatma Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muslimin, Amra. 2016. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (Btpn) Palembang." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang* 01(01): 37–50.
- Putu. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 10(2): 54–63.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rozarie.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen* (pp. 104–106). Deepublish.
- Setyorini, W. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Wringin Barat Pangkalan Bun. Universitas Antakusuma.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsul, Suriati, Ridjal Ardiansyah, and Halim Mursidah. 2021. "YUME : Journal of Management Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak." 4(2): 333–46.
- Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. 2018. "No Title No Title No Title." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3(1): 10–27.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

Wicara, Genta Dinda. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru.” *Eko dan Bisnis* 13(4): 405–16.