

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan terhadap Displin Kerja Serta Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten”. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier Model Jalur (*Path Analysis*) dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten. Dalam penelitian ini disebar 67 kuesioner pada 67 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 67 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 67 kuesioner.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows*.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian seperti pada tabel

4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Indikator	rx _y	Sig.	Keterangan
X1.1	0,886	0,000	Valid
X1.2	0,871	0,000	Valid
X1.3	0,928	0,000	Valid
X1.4	0,826	0,000	Valid
X1.5	0,854	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai sig rxy > 0,244, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja adalah valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Sistem Pengawasan Kerja (X₂)

Indikator	rx _y	Sig.	Keterangan
X2.1	0,724	0,000	Valid
X2.2	0,692	0,000	Valid
X2.3	0,708	0,000	Valid
X2.4	0,824	0,000	Valid
X2.5	0,857	0,000	Valid
X2.6	0,713	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. < 0,05, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan Kerja adalah valid

Sedangkan uji validitas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja didasarkan pada lanjutan tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Disiplin Kerja (Y₁)

Indikator	rx _{xy}	Sig.	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,760	0,000	0,244	Valid
Y1.2	0,805	0,000	0,244	Valid
Y1.3	0,908	0,000	0,244	Valid
Y1.4	0,784	0,000	0,244	Valid
Y1.5	0,767	0,000	0,244	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. < 0,05, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja adalah valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja(Y₂)

Indikator	rx _{xy}	Sig.	r-tabel	Keterangan
Y2.1	0,895	0,000	0,244	Valid
Y2.2	0,846	0,000	0,244	Valid
Y2.3	0,891	0,000	0,244	Valid
Y2.4	0,896	0,000	0,244	Valid
Y2.5	0,897	0,000	0,244	Valid
Y2.6	0,874	0,000	0,244	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. < 0,05, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kinerja adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja yang diambil dari bagian 3.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,921	$\geq 0,60$	Reliabel
Sistem Pengawasan Kerja	0,846	$\geq 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,857	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,942	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja adalah reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 reponden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	48	71,6%
2	Perempuan	19	28,4%
Total		67	100,0%

Sumber : Data Primer, Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 48 responden atau

71,6% dan perempuan sebanyak 19 responden atau 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten lebih banyak dari jenis kelamin laki-laki yang dibutuhkan lembaga pendidikan ini yang mana tenaga kerja laki-laki lebih kompeten dalam bidang sistem pengawasan ketenagapendidikan pada sebuah perguruan tinggi.

2. Umur

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan kelompok usia produktif adalah mereka yang berada dalam rentan usia 15 sampai 64 tahun berdasarkan data sensus penduduk tahun 2010, jumlah penduduk indonesia yang masuk dalam kelompok usia produktif adalah sekitar 157 juta orang.

Ciri-ciri kelompok usia produktif :

- Memiliki karya
- Aktif
- Energik dalam bekerja
- Kerja keras
- Bersikap mandiri
- Tidak mengabaikan spiritual dan religiusitas
- Memiliki pandangan hidup dan wawasan kedepan

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan umur dibedakan penduduk usia produktif dibagi menjadi 2 kategori : usia sangat produktif (15-49) dan kedua usia produktif (50-65), maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini semuanya berusia produktif (27-55 tahun) dengan kinerja yang baik sebanyak 53 responden atau 79,10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten baik yaitu pada usia masih produktif.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/K	32	47,8%
2	Diploma	3	4,5%
3	S1	32	47,8%
Total		67	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan SMA/K dan S1 masing-masing sebanyak 32 responden atau 47,8% dan sebagian kecil berpendidikan Diploma sebanyak 3 responden atau 4,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mayoritas mempunyai pendidikan tingkat menengah dan tingkat tinggi.

4. Pangkat/Golongan

Berdasarkan pangkat/golongan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pangkat/Golongan Responden

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	IIC	35	52,2%
2	IIIA	8	11,9%
3	IIIB	20	29,9%
4	IIID	4	6,0%
Total		67	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar pada pangkat/golongan IIC sebanyak 35 responden atau 52,2% dan sebagian kecil pada pangkat/golongan IIID sebanyak 4 responden atau 6,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pangkat/golongan, pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mayoritas pangkat/golongan tingkat menengah.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Buruk/Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik/Sedang
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

1. Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Motivasi Kerja:

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan	4,19	Tinggi
2	Saya berusaha ulet dalam bekerja	4,18	Tinggi
3	Saya tabah menghadapi rintangan dalam pekerjaan	2,97	Sedang
4	Saya bersedia berkorban untuk mencapai tujuan	2,00	Rendah
5	Saya memiliki arah sikap terhadap sasaran kegiatan	4,10	Tinggi
Rerata		3,49	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 67 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Motivasi Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, Tinggi (Mean 3,49). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kepedulian terhadap pekerjaan, responden berusaha ulet dalam bekerja, responden cukup tabah menghadapi rintangan dalam pekerjaan, responden kurang bersedia berkorban untuk

mencapai tujuan, dan responden memiliki arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Motivasi kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten sudah membaik, meskipun pada hasil wawancara terhadap pimpinan lembaga disampaikan bahwa beberapa tenaga kependidikan yang kinerjanya masih perlu untuk ditingkatkan. Aspek yang perlu ditingkatkan tersebut salah satunya adalah perihal ketabahan menghadapi rintangan dalam pekerjaan dan kebersediaan berkorban untuk mencapai tujuan. Akan tetapi pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten telah berupaya untuk memperbaiki hal di atas dengan sudah memberikan motivasi, training dan pelatihan bagi semua tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, sehingga pada saat penelitian ini motivasi kerja pegawai sudah meningkat.

2. Variabel Sistem Pengawasan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Sistem Pengawasan Kerja:

Tabel 4.11
Penilaian Responden terhadap Sistem Pengawasan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Alat ukur dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas	3,93	Baik
2	Standar kerja dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas	3,97	Baik
3	Penilai/pengawas adalah dari orang yang tepat untuk tiap pekerjaan	1,90	Buruk
4	Pengawasan kerja dilakukan secara periodik	4,01	Baik
5	Penilai/pengawas berkomunikasi dengan cara yang efektif	2,79	Sedang
6	Hasil pengawasan dapat digunakan sebagai umpan balik yang positif	3,93	Baik
Rerata		3,42	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 67 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Sistem Pengawasan Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, Baik (Mean 3,42). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, standar kerja dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, penilai/pengawas adalah dari orang yang kurang tepat untuk tiap pekerjaan, pengawasan kerja dilakukan secara periodik, penilai/pengawas berkomunikasi dengan cara yang cukup efektif, dan hasil pengawasan dapat digunakan sebagai umpan balik yang positif.

Sistem pengawasan kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten sudah membaik. Hal ini dikarenakan pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten telah berupaya untuk memperbaiki sistem pengawasan kerjanya, sehingga pada saat penelitian ini motivasi kerja pegawai sudah meningkat.

3. Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Disiplin Kerja:

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap Disiplin Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu	2,10	Rendah
2	Saya selalu patuh pada aturan dan tata tertib yang ada	4,28	Sangat Tinggi
3	Saya mempergunakan alat-alat kantor sesuai dengan fungsinya	3,07	Sedang
4	Saya berusaha menjaga rahasia perusahaan	4,28	Sangat Tinggi
5	Saya memiliki kemampuan menjaga rahasia perusahaan	4,24	Sangat Tinggi
Rerata		3,60	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dari 67 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai disiplin kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, Tinggi (Mean 3,60). Hal ini menunjukkan bahwa responden datang ke kantor tidak selalu tepat waktu, responden selalu patuh pada aturan dan tata tertib yang ada, responden mempergunakan alat-alat kantor cukupsesuai dengan fungsinya, responden selalu berusaha menjaga rahasia perusahaan, dan responden memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjaga rahasia perusahaan.

Disiplin kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten sudah membaik, meskipun pada hasil wawancara terhadap pimpinan lembaga disampaikan bahwa ada beberapa tenaga kependidikan yang masih sering menunda untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga seringkali tugasnya menjadi tidak selesai pada waktu yang seharusnya. Akan tetapi pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten telah berupaya untuk memperbaiki hal di atas dengan sudah memberikan training dan pelatihan bagi semua tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, sehingga pada saat penelitian ini disiplin kerja pegawai sudah meningkat.

4. Variabel Kinerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja.

Tabel 4.13
Penilaian Responden terhadap Kinerja

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	3,67	Baik
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan kualitas yang baik	2,73	Sedang
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cepat sesuai dengan yang diharapkan.	3,79	Baik
4	Saya berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan.	3,97	Baik
5	Saya memiliki kreatifitas (inovasi) untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.	2,55	Buruk
6	Saya memiliki inisiatif dalam penerapan metoda kerja baru.	3,78	Baik
Rerata		3,42	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 67 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, Baik (Mean 3,42). Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab responden, responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan kualitas yang cukup baik, responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cepat sesuai dengan yang diharapkan, responden berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan, responden kurang memiliki kreatifitas (inovasi) untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan responden memiliki inisiatif dalam penerapan metoda kerja baru.

Kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten sudah membaik, meskipun pada hasil wawancara terhadap pimpinan lembaga disampaikan bahwa ada juga yang tugasnya menjadi dikerjakan serta

diselesaikan oleh tenaga kependidikan yang lain yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten telah berupaya untuk memperbaiki hal di atas dengan sudah memberikan training dan pelatihan bagi semua tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, sehingga pada saat penelitian ini disiplin kerja pegawai sudah meningkat.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai signifikansinya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	ZKS	Sig.	Keterangan
X ₁	1,104	0,379	Normal
X ₂	1,191	0,236	Normal
Y ₁	1,370	0,138	Normal
Y ₂	1,297	0,223	Normal

Sumber: Lampiran Hasil Uji Normalitas, 2017.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Motivasi Kerja linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka ada multikolinearitas

Jika $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	4,994	10	Tidak ada multikolinearitas
Sistem Pengawasan Kerja (X_2)	3,041	10	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja (Y_1)	4,371	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Uji VIF, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai signifikansinya > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	t-statistik	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	-1,783	0,079	Homoskedastisitas
Sistem Pengawasan Kerja (X_2)	0,998	0,322	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (Y_1)	1,875	0,065	Homoskedastisitas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Uji Heteroskedastisitas, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Glejser* terlihat bahwa nilai signifikansinya > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.5. Analisis Regresi Linier

4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut ini tabel 4.19 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Model Metode OLS

Variabel	Koefisien <i>Unstandardized</i>	Koefisien <i>Standardize</i> <i>d</i>	t	Sig.
Konstanta	1,074		4,254	0,000
Motivasi Kerja (X ₁)	0,549	0,701	6,941	0,000
Sistem Pengawasan Kerja (X ₂)	0,224	0,210	2,077	0,042
R ²	: 0,771			
Adjusted R ²	: 0,764			
F-statistik	: 107,884, Sig. = 0,000			
N	: 67			
Variabel Dependen (Y ₁) : Disiplin Kerja				

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Uji Heteroskedastisitas, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSSfor Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = 1,074 + 0,549X_1 + 0,224X_2 \text{ (Unstandardized)}$$

$$Y_1 = 0,701X_1 + 0,210X_2 \text{ (Standardized)}$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja, Angka tersebut bertanda positif (searah) artinya jika Motivasi Kerja (X_1) meningkat maka Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1) akan meningkat.
- b. Koefisien regresi Sistem Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja, Angka tersebut bertanda positif (searah) artinya jika Sistem Pengawasan Kerja (X_2) meningkat maka Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1) akan meningkat.

4.5.1.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (uji t)

1. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1).

2. Pengujian pengaruh variabel Sistem Pengawasan Kerja (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,042$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya t_{hitung} (0,042) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1).

4.5.1.2. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) model 1 sebesar 0,771, artinya variabel Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten dapat dijelaskan oleh yaitu Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan Kerja secara serentak sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan, dan lain-lain.

4.5.1.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Bersama-sama (Uji F)

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1).

4.5.3.4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1).

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Motivasi Kerja langsung sebesar 0,308 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,463. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

4.5.2. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 2

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Model Metode OLS

Variabel	Koefisien <i>Unstandardized</i>	Koefisien <i>Standardized</i>	t	Sig.
Konstanta	-1,280		2,664	0,010
Motivasi Kerja (X_1)	0,354	0,308	2,013	0,048
Sistem Pengawasan Kerja (X_2)	0,427	0,272	2,281	0,026
Disiplin Kerja (Y_1)	0,462	0,315	2,199	0,032
R^2	: 0,705			
Adjusted R^2	: 0,691			
$F_{\text{statistik}}$: 50,103, Sig. = 0,000			
N	: 67			
Variabel Dependen (Y_2) : Kinerja				

Sumber: Hasil Olah Data Regresi Linier Model Jalur, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSSfor Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y_2 = -1,280 + 0,354X_1 + 0,427X_2 + 0,462Y_1 \text{ (Unstandardized)}$$

$$Y_2 = 0,308X_1 + 0,272X_2 + 0,315Y_1 \text{ (Standardized)}$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Angka tersebut bertanda positif (searah) artinya jika Motivasi Kerja (X_1) meningkat maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2) akan meningkat.
- b. Koefisien regresi Sistem Pengawasan Kerja terhadap Kinerja, Angka tersebut bertanda positif (searah) artinya jika Sistem Pengawasan Kerja (X_2) meningkat maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2) akan meningkat.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja, Angka tersebut bertanda positif (searah) artinya jika Disiplin Kerja (Y_1) meningkat maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_1) akan meningkat.

4.5.2.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (uji t)

1. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,048$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya t_{hitung} (0,048) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

2. Pengujian pengaruh variabel Sistem Pengawasan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,026$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya t_{hitung} (0,026) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

3. Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (Y_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,032$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya t_{hitung} (0,032) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y2).

4.5.2.2. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) model 2 sebesar 0,705, artinya variabel Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten dapat dijelaskan oleh yaitu Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara serentak sebesar 70,5%, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan, dan lain-lain.

4.5.2.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Bersama-sama (Uji F)

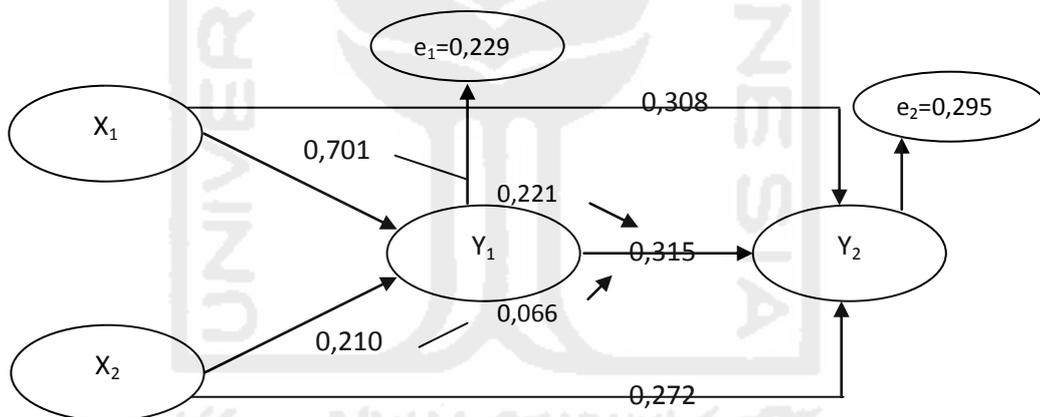
Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansinya F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Sistem Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y2).

4.5.2.4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Sistem Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1).

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Motivasi Kerja langsung sebesar 0,272 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,286. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Sistem Pengawasan Kerja terhadap Kinerja.

4.5.3. Gambar Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian:



Gambar 4.1
Koefisien Jalur

4.5.4. Koefisien Pengaruh Total

$$\text{Jalur 1 : } X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y = (0,701).(0,315) + 0,308 = 0,529$$

$$\text{Jalur 2 : } X_2 \longrightarrow Y_2 \longrightarrow Y = (0,210).(0,315) + 0,272 = 0,338$$

$$\text{Jalur } R_t^2 = 1 - [(1 - R_1^2).(1 - R_2^2)]$$

$$\text{Jalur } R_t^2 = 1 - [(1 - 0,771^2).(1 - 0,705^2)]$$

$$\text{Jalur } R_t^2 = 0,995.$$

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin lebih besar dari koefisien pengaruh total sistem pengawasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah yang dominan.

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.19
Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H ₁	X ₁ -Y ₁	Ho ditolak
H ₂	X ₂ - Y ₁	Ho ditolak
H ₃	X ₁ -Y ₂	Ho ditolak
H ₄	X ₂ - Y ₂	Ho ditolak
H ₅	Y ₁ -Y ₂	Ho ditolak
H ₆	X ₁ -Y ₁ -Y ₂	Ho ditolak
H ₇	X ₂ -Y ₁ -Y ₂	Ho ditolak

Sumber: Hasil Pengujian Hipotesis.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y₁).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai signifikansinya $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat dalam arti bahwa, jika responden memiliki kepedulian terhadap pekerjaan, responden berusaha ulet dalam bekerja, responden tabah menghadapi rintangan

dalam pekerjaan, responden bersedia berkorban untuk mencapai tujuan, dan responden memiliki arah sikap terhadap sasaran kegiatan, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Peneliti ini di dukung oleh Yoesana (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Dalam penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja termasuk dalam tingkat hubungan sedang, untuk itu sudah selayaknya dilakukan penelitian menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Hudaibi (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Yayasan Baitussalam Semarang. Hasil penelitian Prabasari dan I Gusti (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil penelitian Harlie (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

4.6.2. Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y₁).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai signifikansinya t_{hitung} (0,042) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Sistem Pengawasan Kerja meningkat dalam arti bahwa, jika alat ukur dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, standar kerja dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, penilai/pengawas adalah dari orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, pengawasan kerja dilakukan secara periodik, penilai/pengawas berkomunikasi dengan cara yang efektif, dan hasil pengawasan dapat digunakan sebagai umpan balik yang positif, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan. Menurut Handoko (1991) pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen yang telah direncanakan dapat tercapai. kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2001). Dalam penelitian Habe (2012) tentang hubungan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung. hubungan yang positif antara pengawasan yang melekat (pengawasan) dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Kencana Baru. Hasil penelitian Herawati, dkk., (2016) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian Silalahi (2014) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan, dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai signifikansinya t_{hitung} (0,048) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat dalam arti bahwa, jika responden memiliki kepedulian terhadap pekerjaan, responden berusaha ulet dalam bekerja, responden tabah menghadapi rintangan dalam pekerjaan, responden bersedia berkorban untuk mencapai tujuan, dan responden memiliki arah sikap terhadap sasaran kegiatan, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan. Dalam penelitian Luthans *et al.*, (2006), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans dan Weixing (2006) menemukan bahwa kondisi psikologis positif dari karyawan di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja. Arikunto (1993) dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar para guru serta penelitian yang dilakukan oleh Eriyadi (2004) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Tehseen *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universiti Kuala Lumpur Business School (UNIKL BIS). Hasil penelitian Thaief *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).

4.6.4. Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y_2).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai signifikansinya t_{hitung} (0,026) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Sistem Pengawasan Kerja meningkat dalam arti bahwa, jika alat ukur dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, standar kerja dalam sistem pengawasan kerja sangat jelas, penilai/pengawas adalah dari orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, pengawasan kerja dilakukan secara periodik, penilai/pengawas berkomunikasi dengan cara yang efektif, dan hasil pengawasan dapat digunakan sebagai umpan balik yang positif, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan. Sistem pengawasan dalam organisasi lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap tenaga kerjanya dalam hal upaya untuk mendorong dalam mendapatkan hasil, proses untuk memperoleh hasil itu juga dilakukan secara baik, serta bentuk-bentuk perlakuan interpersonal terhadap masing-masing tenaga kerja yang sangat berdampak pada kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan

yang dicapai oleh individu (tenaga kerja) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja tenagakerja berpendidikan berpengaruh positif dengan disiplin kerja. Hasil penelitian Sudarjat *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di *Public School Teachers of Junior Highs in Bogor, West Java Indonesia*. Hasil penelitian Onjoro *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di *Secondary Schools in Kilifi County*.

4.6.5. Pengaruh Disiplin Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (Y2).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai signifikansinya t_{hitung} (0,032) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat dalam arti bahwa, jika responden datang ke kantor selalu tepat waktu, responden selalu patuh pada aturan dan tata tertib yang ada, responden mempergunakan alat-alat kantor sesuai dengan fungsinya, responden berusaha menjaga rahasia perusahaan, dan responden memiliki kemampuan menjaga rahasia perusahaan, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan. Disiplin kerja dapat diciptakan salah satunya dengan cara lembaga memenuhi ketaatan bagi tenagakerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan sistem pengawasan yang diterima tenagakerja dan disiplin kerja yang diberikan tenaga kerja pada lembaga

tempat bekerja, maka semakin tinggi kinerja tenagakerja. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa perasaan positif akan dapat membawa tenaga kerja pada keadaan senang dan bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kinerja pada tenagakerja diharapkan lembaga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi dari pada tenaga kerja. Hasil penelitian Tehseen *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universiti Kuala Lumpur Business School (UNIKL BIS). Hasil penelitian Thaief *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *office* of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).

4.6.6. Pengaruh Tidak Langsung (Total) Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja(Y₂) melalui Disiplin Kerja (Y₁).

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Motivasi Kerja langsung sebesar 0,308 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,463. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Thaief *et al.*, (2015) membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja secara langsung dengan didukung oleh Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku

dalam masyarakat (Siagian, 2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menggerakkan seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas. Motivasi kerja dan sistem pengawasan dipandang dapat memberikan pengaruh pada disiplin kerja serta kinerja tenaga kependidikan di sebuah organisasi. Organisasi tidak mampu mencapai tujuannya dengan baik dan optimal apabila motivasi kerja dan sistem pengawasan para tenagakerja tidak diperhatikan dengan baik pula. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

4.6.7. Pengaruh Tidak Langsung (Total) Sistem Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja(Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1).

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Sistem Pengawasan Kerjalangsung sebesar 0,272 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,286. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil

dari koefisien langsung, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Sistem Pengawasan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Onjoro *et al.*, (2015) membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja secara langsung dengan didukung oleh Disiplin Kerja. Pengawasan kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang, 1996) yang dibandingkan dan diukur berdasarkan kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005). Pengawasan kerja memerlukan pemilihan orang yang tepat yang mampu melaksanakan, menimbulkan minat serta mengajarkan implementasi tiap pekerjaan (Halsey, 2003). Pengawasan kerja oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pengawasan kerja oleh pimpinan sangat penting dilakukan, untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi kependidikan.