

Pengaruh Kepemimpinan Berorientasi Tugas, Pengawasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Ahmad Ashari¹, Abdulloh Mubarak^{2*}

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: abdullohmubarak@upstegal.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 20-12-2024

Revision: 12-02-2025

Published: 12-02-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i2.339

A B S T R A K

Kinerja pegawai PKTJ sangatlah penting dalam membentuk kinerja institusi, namun beberapa pegawai memiliki integritas yang rendah sehingga permasalahan yang sering muncul adalah pelanggaran kode etik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PKTJ yang berjumlah 129 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil yang dapat diambil dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan berorientasi tugas terhadap motivasi kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Berorientasi Tugas, Pengawasan Kerja, disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

A B S T R A C T

The performance of PKTJ employees is very important in shaping institutional performance, however, some employees have low integrity so that the problems that often arise are violations of the code of ethics. The type of research used is quantitative research. The population in this study

Acknowledgment

was the total number of PKTJ employees, totaling 129 employees. The data collection technique in this research uses a questionnaire. Questionnaire. Data analysis techniques use descriptive statistics and quantitative analysis. The results that can be drawn from this research are that there is no positive influence of task-oriented leadership on employee work motivation. There is a positive influence of work supervision on employee work motivation. There is a positive influence of work discipline on employee work motivation. There is no positive influence of task-oriented leadership on employee performance. There is a positive influence of work supervision on employee performance. There is a positive influence of work discipline on employee performance. There is a positive influence of work motivation on employee performance. There is no influence of task-oriented leadership on employee performance with work motivation as a mediator. There is an influence of work supervision on employee performance with work motivation as a mediator. There is an influence of work discipline on employee performance with work motivation as a mediator.

Keywords: *Task Oriented Leadership, Work Supervision, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Transportasi merupakan sarana yang krusial sebagai penunjang keberhasilan pembangunan, terutama pendukung kegiatan ekonomi masyarakat dan pembangunan daerah. Sistem transportasi yang ada dirancang untuk meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk dan sumber daya lainnya yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah, sehingga mengurangi konsentrasi tenaga kerja dengan keahlian dan keterampilan di bidang tertentu. Selain itu, transportasi juga menyediakan kegiatan perdagangan antar wilayah, mengurangi perbedaan wilayah dan mendorong pembangunan antar wilayah (Andriana et al., 2021).

Pertumbuhan transportasi perlu didukung dengan transportasi berkeselamatan yang ditunjang kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia. Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (PKTJ) adalah perguruan tinggi dibawah Kementerian Perhubungan yang menyelenggarakan pendidikan Vokasi dibidang keselamatan transportasi jalan (PKTJ, 2023).

Kinerja karyawan yang meningkat merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan instansi tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya (Ryan, 2023). Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan oleh bagian kepegawaian, maka diperoleh pencapaian kinerja pegawai PKTJ sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai PKTJ Tahun 2023

Bulan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik	
	(90 - 100)	%	(80 - 89,9)	%	(70 - 79,9)	%	(60 - 60,9)	%	(< 59,9)	%
Januari	76	58,91	29	22,48	11	8,52	4	3,10	0	0
Februari	78	60,46	27	20,93	12	9,30	3	2,32	0	0
Maret	81	62,79	27	20,93	9	6,97	3	2,32	0	0
April	84	65,11	24	18,60	9	6,97	3	2,32	0	0
Mei	80	62,01	26	20,15	10	7,75	4	3,10	0	0
Juni	90	69,76	16	12,40	10	7,75	4	3,10	0	0
Juli	89	68,99	19	14,72	9	6,97	3	2,32	0	0
Agustus	88	68,21	20	15,50	10	7,75	2	1,55	0	0
September	83	64,34	23	17,82	9	6,97	4	3,10	1	0,77

Sumber: Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (2023)

Tabel 1 di atas dapat dilihat dari 129 pegawai yang dinilai kinerjanya di Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan masih terdapatnya beberapa pegawai yang memiliki kinerja tidak baik. Dari tabel di atas juga dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yang memiliki predikat kinerja “sangat baik”.

Penilaian kinerja pegawai dinilai dari beberapa aspek diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, *skill* atau keterampilan, kerjasama, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Beberapa pegawai masih belum mampu menyelesaikan kegiatan ataupun program yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Penurunan kinerja pegawai yang terjadi bukan hanya penurunan begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti kepemimpinan, pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2019). Diantara beberapa faktor ini, salah satu yang terpenting adalah kepemimpinan (Panjaitan, 2022; Sahertian, 2019; Ryan, 2023). Meningkatnya kinerja karyawan, memerlukan peran pemimpin dalam membimbing dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh PKTJ yaitu adanya penurunan kedisiplinan pegawai. Terdapat beberapa pegawai yang melanggar kedisiplinan dengan.

Tabel 2. Data Kedisiplinan Pegawai PKTJ Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Keterangan										
			S	%	I	%	TK	%	T /TP	Cuti	%	DL (hari)	%
			(hari)		(hari)		(hari)		(menit)	(hari)			
Januari	21	129	1	0,77	2	1,55	3	2,32	210	19	14,72	21	16,27
Februari	20	129	0	0	4	3,10	6	4,65	217	21	16,27	54	41,86
Maret	21	129	3	2,32	3	2,32	11	8,52	115	13	10,07	31	24,03
April	16	129	1	0,77	2	1,55	9	6,97	214	12	9,30	12	9,30
Mei	25	129	2	1,55	3	2,32	5	3,87	165	10	7,75	16	12,40

Sumber: PKTJ (2023)

Keterangan:

S : Sakit T/TP : Terlambat dan Tanpa Presensi
I : Ijin DL : Dinas Luar
TK : Tanpa Keterangan

Data pada tabel 2 di atas diketahui bahwa masih ada pegawai yang memiliki kedisiplinan rendah yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan instansi yaitu pegawai yang tidak berangkat tanpa keterangan. Juga masih banyak pegawai yang meskipun hadir di tempat kerja namun tidak melakukan presensi dan banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja.

Penelitian mengenai kinerja telah banyak dilakukan oleh beberapa penelitian dengan berbagai variabel bebas sebagai determinan. Namun hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang belum konsisten. Mujahid et al., (2019) dalam risetnya menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan disiplin kerja karyawan yang tinggi, seperti yang ditemukan oleh Thaiefi et al (2019), Agussalim (2020), Bharata (2019), Saputra et al (2019), Sonjaya et al., (2019) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya disiplin merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. Sutedjo dan Kempa (2019) menemukan hal yang berbeda, yang menemukan bahwa pembentukan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini juga ditemukan oleh peneliti lain yakni Kurniawan dan Heryanto (2019), Yuddin (2020).

Huynh, (2020) dan Sahertian (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas di mana pemimpin tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga penelitian Firdaus (2019) yang membuktikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi memerlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas yang mau melakukan pekerjaan yang berbeda

dengan para pegawainya, mengonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, pengkoordinasian aktivitas bawahan serta menyediakan bantuan teknis yang diperlukan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2019), Aryanti (2020) serta penelitian Baktiyasa dan Farida (2019) membuktikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Manullang dan Andri (2019) serta penelitian Rosdiana & Indriasih, (2019) membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak bergantung pada pengawasan yang dilakukan pimpinan, hal tersebut dikarenakan jika suatu instansi memiliki sistem kerja dan regulasi yang baik, maka tanpa perlu meningkatkan pengawasan kerja yang tinggi pegawai akan memiliki kedisiplinan yang baik sehingga tinggi rendahnya pengawasan tidak akan mempengaruhi kinerja

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini akan dilakukan Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan dengan alamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.17, Slerok, Kec. Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52125. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PKTJ yang berjumlah yang berjumlah 129 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai PKTJ yang berjumlah yang berjumlah 129 pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL

Analisis *Partial Least Square*

Convergent validity

Tabel 3. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Kepemimpinan Berorientasi Tugas (X ₁)	KBT01	0,924	Memenuhi syarat
	KBT02	0,923	Memenuhi syarat
	KBT03	0,902	Memenuhi syarat
	KBT04	0,844	Memenuhi syarat
	KBT05	0,943	Memenuhi syarat
	KBT06	0,926	Memenuhi syarat
Pengawasan Kerja (X ₂)	PWK01	0,869	Memenuhi syarat
	PWK02	0,895	Memenuhi syarat
	PWK03	0,902	Memenuhi syarat
	PWK04	0,828	Memenuhi syarat
	PWK05	0,943	Memenuhi syarat

Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₃)	PWK06	0,928	Memenuhi syarat
	DPK01	0,692	Memenuhi syarat
	DPK02	0,777	Memenuhi syarat
	DPK03	0,887	Memenuhi syarat
	DPK04	0,908	Memenuhi syarat
	DPK05	0,917	Memenuhi syarat
Motivasi Kerja (Z)	DPK06	0,658	Memenuhi syarat
	MTK01	0,762	Memenuhi syarat
	MTK02	0,684	Memenuhi syarat
	MTK03	0,682	Memenuhi syarat
	MTK04	0,747	Memenuhi syarat
	MTK05	0,686	Memenuhi syarat
Kinerja Pegawai (Y)	MTK06	0,745	Memenuhi syarat
	KJP01	0,764	Memenuhi syarat
	KJP02	0,787	Memenuhi syarat
	KJP03	0,700	Memenuhi syarat
	KJP04	0,758	Memenuhi syarat
	KJP05	0,830	Memenuhi syarat
	KJP06	0,689	Memenuhi syarat
	KJP07	0,611	Memenuhi syarat
	KJP08	0,820	Memenuhi syarat
	KJP09	0,722	Memenuhi syarat
	KJP10	0,763	Memenuhi syarat

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variabel. Rata-rata *outer loading* variabel kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah di atas 0.500, sehingga semua pernyataan mengenai variabel kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Discriminant Validity

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity*

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
1.	Kepemimpinan Berorientasi Tugas (X ₁)	0.830	Reliabel
2.	Pengawasan Kerja (X ₂)	0.801	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	0.662	Reliabel

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
4.	Motivasi Kerja (Z)	0.516	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai (Y)	0.558	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasar pada tabel 4 bisa dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,5 sehingga berdasar pada tabel tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji sudah memenuhi syarat diskriminant validity artinya antara variabel bebas tidak saling memiliki korelasi.

Uji Construct Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Construct Reliability

No.	Variabel	Construct Reliability	Keterangan
1.	Kepemimpinan Berorientasi Tugas (X ₁)	0,959	Reliabel
2.	Pengawasan Kerja (X ₂)	0,950	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,894	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Z)	0,819	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai (Y)	0,11	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai *construct reliability* yang pada output hasil pengolahan data menggunakan analisis PLS dapat dilihat pada nilai *cronbach alpha*. Dapat dilihat bahwa untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Composite Reliability

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability

No.	Variabel	Composite reliability	Keterangan
1.	Kepemimpinan Berorientasi Tugas (X ₁)	0.967	Reliabel
2.	Pengawasan Kerja (X ₂)	0.960	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	0.920	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Z)	0.864	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai (Y)	0.926	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai pada composite reliability dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Konstruk dikatakan reliable jika *composite reliability*

bility lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan juga reliabel serta menunjukkan konsistensi internal yang memadai sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi pada variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,493. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk motivasi kerja (Z) dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja dan disiplin kerja sebesar 49,3% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 49,3%.

Nilai koefisien determinasi pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,658. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 65,8% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 65,8%.

Predictive Relevance (Q^2)

Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination* (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. Adapun hasil perhitungan nilai Q^2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,493) \times (1 - 0,658)] \\ &= 1 - (0,507 \times 0,342) \\ &= 1 - 0,173 \\ &= 0,826 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 82,6%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model

penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Keterangan	Koefisien	t-Statistics	p-value	Keputusan
1	Kepemimpinan berorientasi tugas → motivasi kerja	-0,157	1,205	0,230	Tidak Berpengaruh
2	Pengawasan kerja → motivasi kerja	0,366	2,745	0,007	Berpengaruh
3	Disiplin kerja → motivasi kerja	0,540	7,663	0,000	Berpengaruh
4	Kepemimpinan berorientasi tugas → kinerja pegawai	-0,143	1,066	0,288	Tidak Berpengaruh
5	Pengawasan kerja → kinerja pegawai	0,314	1,973	0,050	Berpengaruh
6	Disiplin kerja → kinerja pegawai	0,307	2,682	0,008	Berpengaruh
7	Motivasi kerja → kinerja pegawai	0,431	5,149	0,000	Berpengaruh
8	Kepemimpinan berorientasi tugas → motivasi kerja → kinerja pegawai	-0,067	1,131	0,259	Tidak memediasi
9	Pengawasan kerja → motivasi kerja → kinerja pegawai	0,158	2,317	0,022	Memediasi
10	Disiplin kerja → motivasi kerja → kinerja pegawai	0,232	4,201	0,000	Memediasi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasar pada tabel 8 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,157 bernilai negatif dengan nilai -t-statistik sebesar -1,205 > -1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar 0,230 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis satu tidak dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis dua menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,366 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 2,745 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar 0,007 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis dua dapat diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,540 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 7,663 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis tiga dapat diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis empat menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,143 bernilai negatif dengan nilai t -statistik sebesar $-1,066 > -1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,288 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis empat tidak dapat diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis lima menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,314 bernilai positif dengan nilai t -statistik sebesar $1,973 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,050 \leq 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis lima dapat diterima.
6. Hasil pengujian hipotesis enam menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,307 bernilai positif dengan nilai t -statistik sebesar $2,682 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis enam dapat diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis tujuh menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,431 bernilai positif dengan nilai t -statistik sebesar $5,149 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tujuh dapat diterima.
8. Hasil pengujian hipotesis delapan menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,067 bernilai negatif dengan nilai t -statistik sebesar $-1,131 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,259 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis delapan tidak dapat diterima.
9. Hasil pengujian hipotesis sembilan menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,158 bernilai positif dengan nilai t -statistik sebesar $2,317 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis sembilan dapat diterima.
10. Hasil pengujian hipotesis sepuluh menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,232 bernilai positif dengan nilai t -statistik sebesar $4,201 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan

demikian hipotesis sepuluh dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis satu menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,157 bernilai negatif dengan nilai -t-statistik sebesar $-1,205 > -1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,230 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis satu tidak dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, bermakna tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai PKTJ tidak dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan berorientasi tugas yang diterapkan pimpinan PKTJ. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dikarenakan pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis.

Kepemimpinan berorientasi tugas pada PKTJ menekankan pada pencapaian tujuan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin yang berorientasi tugas cenderung fokus pada efisiensi, produktivitas, dan pencapaian hasil yang tangibles. Pimpinan PKTJ fokus pada memberikan arahan yang jelas, mengatur tugas, dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan hal tersebut tidak dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu motivasi bekerja seseorang tidak terlepas dari peran serta kemampuan seorang pemimpin sebagai motivator dalam menentukan sikap kepemimpinan yang sesuai, faktor-faktor pembentuk motivasi tersebut dapat dikatakan sangat

berkaitan erat dengan sikap kepemimpinan yang merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain secara efektif. Seorang pimpinan yang mampu memberikan gaya kepemimpinan yang patut diteladani akan memberikan motivasi kerja yang tinggi dari bawahan, dimana motivasi merupakan tuntutan dari seperangkat kebutuhan dimulai dari kebutuhan dasar yaitu kebutuhan biologis sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan mengaktualisasi diri.

Pengaruh pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis dua menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,366 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,745 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis dua dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal tersebut bermakna bahwa pemantauan karyawan berdasarkan standar untuk mengukur hasil kerja, memastikan kualitas atas penilaian hasil kerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil agar bisa dikomunikasikan dengan pegawai dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung, (2019); Listriana (2022); Pahrizal & Handayati, (2022) serta penelitian Rozi (2022) yang membuktikan bahwa semakin baik pengawasan kerja maka motivasi kerja akan semakin meningkat.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh instansi PKTJ yaitu aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi dengan cara menetapkan standar dalam pelaksanaan tugas, kemudian membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan, menetapkan prosedur kerja yang ditetapkan instansi untuk memudahkan pelaksanaan tugas di lapangan akan dapat memberikan motivasi pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya usaha dari instansi untuk mencari kekurangan dan kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya kemudian diteliti dan dievaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pengawasan dalam suatu instansi haruslah dilakukan secara efektif, karena melalui pengawasan pegawai mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya pegawai berusaha untuk

memberikan yang terbaik kepada instansi tempatnya bekerja. Pengawasan yang baik akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi (Andriyani et al., 2020). Melalui pengawasan maka dapat diketahui apabila terjadi kekurangan dan kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena adanya *supervise* dan dukungan dari pimpinan (Andriyani et al., 2020).

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis tiga menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,540 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $7,663 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis tiga dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang bermakna semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk memiliki kekuasaan dan motivasi untuk berafiliasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah & Suhartini, (2017), Poniman & Saryanti, (2017), Alhudhori & Aldino, (2017), Siagian, (2018), Asfar & Anggraeni, (2020) yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa secara umum pegawai PKTJ yang memiliki keinginan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, memiliki keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa akan ditentukan oleh disiplin tidaknya pegawai dalam bekerja.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa disiplin merupakan proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan diri menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Alhudhori & Aldino, 2019). Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi baik motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk

memiliki kekuasaan dan motivasi untuk berafiliasi meningkatkan disiplin kerja (Siagian, 2019). Ada beberapa indikasi yang memperlihatkan seorang pegawai termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja, salah satunya adalah datang terlambat tapi pulang lebih awal atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas (Hasibuan, 2020).

Pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis empat menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,143 bernilai negatif dengan nilai -t-statistik sebesar -1,066 > -1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar 0,288 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis empat tidak dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut bermakna bahwa tinggi rendahnya pegawai tidak dapat ditentukan oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Hasil riset ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Rahayuningsih, (2018), Babalola, (2016) dan Noviyanti et al., (2019) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa pegawai PKTJ dalam melaksanakan tugasnya tidak bergantung pada pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah memiliki sasaran kinerja pegawai masing-masing, dan pegawai PKTJ memahami bagaimana melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan sasaran kinerja masing-masing pegawai.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya, mengonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, pengkoordinasian aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan, membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistis. Pemimpin ini mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan (Fayyaz et al., 2019). Gaya kepemimpinan dapat menghasilkan suatu penilaian pegawai terhadap seberapa besar keberadaan pegawai itu dihargai sehingga membentuk suatu penilaian terhadap dukungan instansi atas kerja keras mereka, seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga perintah tugas dapat terlaksana dengan baik (Huynh, 2020).

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis lima menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,314 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $1,973 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,050 \leq 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis lima dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bermakna semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan dan instansi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2020), Aryanti (2020) serta penelitian Baktiyasa dan Farida (2020) yang membuktikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa kinerja pegawai PKTJ yang baik dapat diperoleh jika instansi memiliki sistem pengawasan kerja yang baik. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan ini perlu untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi instansi. Pengawasan di PKTJ telah dilakukan secara efektif, karena melalui pengawasan pegawai mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik pada instansi. Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas instansi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan instansi.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinu akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai dan menciptakan suatu semangat kerjasama kelompok yang dapat merangsang setiap pegawai memiliki kinerja lebih baik (Listriana, 2022). Pengawasan pada dasarnya berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operational. Hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksananya sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan kerjanya sehingga kinerja pegawai akan tercapai dengan maksimal (Habibah & Andriani, 2022).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis enam menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,307 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,682 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis enam dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bermakna semakin tinggi kedisiplinan pegawai dimana pegawai taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku yang ada di perusahaan dan taat pada aturan waktu yang ditentukan maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahid et al., (2019) yang dalam risetnya menunjukkan bahwasanya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan disiplin kerja pegawai yang tinggi, seperti yang ditemukan oleh Thaiefi et al (2020), Agussalim (2020), Bharata (2019), Saputra et al (2019). (2019), Sonjaya et al., (2019) menunjukkan bahwasanya tinggi rendahnya disiplin merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Implikasi praktis pada penelitian ini yaitu bahwa pegawai PKTJ Tegal tepat waktu dalam bekerja, mampu menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Disiplin kerja pegawai PKTJ sebagai sikap saling menghormati, saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa seorang pegawai harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. pegawai yang tidak mengetahui mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner (Sinambela, 2019). Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan demikian tercapainya sebagian tujuan suatu instansi, karena suatu instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia (Aryanti, 2020).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis tujuh menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,431 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $5,149 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tujuh dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bermakna semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2018) Arifin (2017), Rahardja (2018), Arisanti (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak sesuai dengan hasil penelitian Berlian (2017) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian Tanjung dan Manalu (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa pegawai PKTJ Tegal pada penelitian ini berdasarkan pada hasil statistic deskriptif memiliki motivasi yang tinggi yang tercermin dari keinginan mencapai prestasi yang tinggi dan memiliki berusaha melakukan pekerjaan lebih baik.

Pegawai PKTJ Tegal juga memiliki keinginan untuk memiliki jabatan sehingga bisa mempengaruhi orang lain. Keinginan dan motivasi tersebut membuat PKTJ Tegal bekerja dengan sebaik-baiknya dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Guna memperoleh kinerja pegawai yang tinggi maka diperlukan adanya motivasi pegawai yang tinggi pula (Bagaskara & Rahardja, 2019).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadi. Sikap dan nilai tersebut tidak berwujud dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak guna mencapai tujuannya. Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran orang-orang yang terlibat sangat penting. Untuk menggerakkan orang untuk memenuhi kebutuhan organisasi, kita harus memahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi ini menentukan perilaku orang dalam bekerja, atau perilaku adalah cerminan motivasi yang paling

sederhana (Arisanti et al., 2019).

Pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis delapan menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar -0,067 bernilai negatif dengan nilai -t-statistik sebesar $-1,131 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,259 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis delapan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai, bermakna bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mampu mendorong pengaruh kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa kepemimpinan yang berorientasi tugas menetapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melaksanakan tugasnya dengan menggunakan prosedur. Pemimpin merencanakan dengan hati-hati bagaimana mencapai tujuan dan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien. Namun kepemimpinan dengan gaya berorientasi tugas tidak dapat mengarahkan atau menimbulkan motivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, dengan adanya motivasi akan mendorong keinginan dan upaya (*effort*) pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa kesuksesan seorang pemimpin pada umumnya dapat diamati dari kompetensi dan perilakunya dalam menggerakkan bawahan, dicerminkan dari perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas dengan perasaan senang dan puas. Oluseyi dan Ayo (2019) dalam penelitiannya mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar mau bertindak untuk tujuan tertentu yang mewakili nilai-nilai dan motivasi, kebutuhan dan keinginan, aspirasi dan harapan dari pemimpin dan pengikut.

Melalui manajemen yang baik dan kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengembangkan kerja tim dan menyatukan tujuan individu dan kelompok. Kepemimpinan yang berorientasi tugas yaitu pemimpin yang berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan (Fayyaz et al., 2019). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis sembilan menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,158 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,317 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis sembilan dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai bermakna bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi mampu mempengaruhi pengawasan kerja sehingga pegawai mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan kegiatan instansi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan instansi.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pengawasan pada dasarnya berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operational. Hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan kerjanya (Arisanti et al., 2019).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai pemediasi

Hasil pengujian hipotesis sepuluh menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,232 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $4,201 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis sepuluh dapat diterima.

Hasil penelitian menggunakan analisis PLS membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bermakna bahwa tingginya motivasi kerja pegawai dalam mencapai kekuasaan atau mencapai prestasi kerja maka pegawai akan berusaha memiliki perilaku disiplin sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa disiplin menurut Hasibuan, (2020) adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus

dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap instansi (Bagaskara & Rahardja, 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja di mana pegawai yang selalu masuk kerja tepat waktu, menggunakan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan focus pada pekerjaan akan berusaha semaksimal mungkin agar hasil kerjanya lebih baik. Begitu juga pegawai yang selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yakni berhati-hati dalam melaksanakan tugas agar tidak terjadi kesalahan, taat terhadap peraturan tidak tertulis yang ada di instansi serta menguasai prosedur kerja dengan baik akan memiliki hasil kerja atau kinerja yang tinggi (Habibah & Andriani, 2022)

SIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan berorientasi tugas terhadap motivasi kerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis satu yang bermakna tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai PKTJ tidak dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan berorientasi tugas yang diterapkan pimpinan PKTJ. Terdapat pengaruh positif pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini bermakna bahwa pemantauan karyawan berdasarkan standar untuk mengukur hasil kerja, memastikan kualitas atas penilaian hasil kerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil agar bisa dikomunikasikan dengan pegawai dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang bermakna semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk memiliki kekuasaan dan motivasi untuk berafiliasi.

Tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut bermakna bahwa tinggi rendahnya pegawai tidak dapat ditentukan oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Terdapat pengaruh positif pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bermakna semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan dan instansi maka kinerja pegawai

semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bermakna semakin tinggi kedisiplinan pegawai dimana pegawai taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku yang ada di perusahaan dan taat pada aturan waktu yang ditentukan maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bermakna semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai, bermakna bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mampu mendorong pengaruh kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai bermakna bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi mampu mempengaruhi pengawasan kerja sebagai pegawai mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ Kota Tegal dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bermakna bahwa tingginya motivasi kerja pegawai dalam mencapai kekuasaan atau mencapai prestasi kerja maka pegawai berusaha memiliki perilaku disiplin sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M., & Aldino, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.12>
- Anand, A. (2020). Quality of Work Life Evaluation among Service Sector Employees. *Journal*

- Business and Management, 2(1), 1–12.
- Andriana, A. N., Sanjaya, A., & Elvara, S. (2021). The Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at PT Gawi Makmur Kalimantan, Penajam Paser Utara. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.16230>
- Andriyani, N., Derriawan, & Rachbini, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Dengan Motivasi Sebagai Varabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Property Di Jakarta. *Jurnal Ekbang*, 3(1), 1–20.
- Anoraga, P. (2020). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–18.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fayol, H. (2020). *General and Industrial Management*. Martino Publishing.
- Fayyaz, H., Naheed, R., & Hasan, A. (2019). Effect of Task Oriented and Relational Leadership Style on Employee Performance; Moderating Impact of Communicator Competence. *Journal of Marketing and Consumer Research*, 3(1), 1–9.
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Habibah, A. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 1–18.
- Hadi, S. (2021). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Handoko, H. T. (2020). *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. BPFE.
- Harahap, S. S. (2019). *Sistem Pengawasan Manajemen (Manajemen Control System) Edisi Revisi*. Quantum.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Holloway, J. B. (2021). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9–35.
- Huda, A. A. N., & Azzuhri, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada CV. Siro Pager Abadi Kota Malang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–18.

- Huynh, T. N. (2020). The Relationship Between Task Oriented Leadership Style, Psychological Capital, Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Vietnamese Small And Mediumsized Enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583–604.
- Ira, Djalante, A., & Asniwati. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(1), 1–14.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Kartono, K. (2019). Pemimpin dan kepemimpinan. In *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Vol. 10, Issue 9). PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(1), 452–459.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), 1–18.
- Listriana. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal Emba*, 3(1), 231–357.
- Lunenburg, F. C. (2019). Self Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–16.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. A. (2019). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/kepemimpinan%20berpengaruh%20negatif%20tidak%20signifikan%20terhadap%20kinerja%20karyawan>. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Marpaung, I. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan). *Jurnal LPPM UGN*, 8(2).
- Mas'ud, F. (2021). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, E., Kojo, C., & Sendow, G. (2020). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi

- Hubungan, Tugas, Kerja Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi Di PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA, 6(4), 2138–2147.
- Mulianto, C., & Widjajakusuma. (2020). Panduan lengkap supervisi diperkaya perspektif syariah. PT. Elex Media Komputindo.
- Munandar. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Nordmeyer, B. (2020). Task vs Relationship Leadership Theories. Bizfluent.Com. <https://bizfluent.com/info-8335629-difference-between-transformational-transactional-leadership.html>
- Pahrizal, & Handayati, P. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Karyawan. INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen, 18(3), 438–448.
- Panjaitan, L. S. (2022). Pengaruh Kepimimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 11(4), 918–932. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.20460>
- Poniman, B., & Saryanti, E. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Perusda “Pedaringan” Surakarta. Probank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, 2(1).
- Riansyah, R., & Wahab, D. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1). <https://doi.org/10.34010/jimm.v2i1.203>
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grasindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Rosdiana, D., & Indriasih, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 57–65. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.766>
- Rozi, F. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan. Tesis Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Ryan, V. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2), 3763–3773. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6724>
- Sahertian, P. (2021). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Sebagai Anteseden, Selfefficacy Dan Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Keuangan Dan Perbankan, 12(2), 273–282.



- Samsudin, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 49–55.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. Josey-Bass Publishers.
- Schermerhorn, J. R. (2021). *Introduction to Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Mandar Maju.
- Sembada, G. G. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2021). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*.
- Sinungan, M. (2019). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siregar, I. H. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Polgan)*, 6(1), 1–14.
- Steers, R. M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2020a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori Kepemimpinan. *Jurnal Ri'ayah*, 4(2), 208–215.
- Tampubolon. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. 1(2).
- Tepeci, M. (2020). The effect of personal values, organizational culture, and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 62(6A), 2238. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/4519
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2019). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Ukas, M. (2019). *Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi*. Agnini.
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.



- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, & Mansyur, A. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 126–139.