

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan

Saha'aro Laia, Ananda Fitriani Dewi, S.E,M.M²

^{1,2}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

sahaarolaia17@gmail.com¹, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Alamat: JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241;Telepon: (061) 6640525

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. dan disiplin kerja terdiri dari beberapa variabel yaitu: Motivasi, kepemimpinan, dan pengawasan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Pelindo Regional 1 Cabang Belawan. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom Adjusted R Square = 0.662, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja sebesar 66,2% dan sisanya yaitu 33,8% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change a behavior and to increase one's awareness and willingness to violate all rules and social norms that apply in a company. And work discipline consists of several variables, namely: motivation, leadership, and supervision. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and supervisory motivation on the work discipline of employees of PT. Pelindo Regional 1 Belawan Branch. This research uses the slovin formula and data processing uses SPSS Version 25. Based on the results of the analysis it can be seen that the three variables have a significant effect on work discipline. Based on the results of the SPSS test on Anova data in the Adjusted R Square column = 0.662, all variables affect the Work Discipline Variable by 66,2% and the remaining 33,8% is influenced by other variables outside this regression equation or variables not examined.

Keywords: Motivation, Leadership, Supervision, and Work Discipline.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama sebagai penggerak organisasi atau instansi perusahaan dan banyak juga dipengaruhi oleh perilaku para partisipannya atau aktornya, sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dalam merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang patut di capai pegawai ataupun perusahaan dengan adanya standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan di sepakati oleh pegawai dan atasan. Dalam suatu instansi atau organisasi unsur manusia harus disertai dengan adanya semangat kerja yang tinggi (etos kerja) lingkungan kerja yang nyaman serta adanya kepedulian perusahaan dalam meningkatkan karir para karyawannya, maka nantinya hasil yang diperoleh akan tercapai sedemikian rupa.

PT Pelindo Regional 1 adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, perusahaan ini mengoperasikan 94 Pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia. Dari Sumatra Barat hingga Jawa Barat, Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Mengusung *tagline* Indonesia *Connectivity Champion*, PMT berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan Pemerintah terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

PT. Pelindo Regional 1 Cabang Belawan harus memiliki pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik untuk menciptakan kemajuan perusahaannya. Disiplin kerja dapat membuat seluruh pekerjaan menjadi teratur dan terjadwal sehingga tujuan dan rencana perusahaan menjadi lebih efektif dan berjalan dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Menurut Maharani & Suhermin (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

1. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Maharani & Suhermin (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran
Kehadiran memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kehadiran dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.
- b. Tingkat Kewaspadaan
Kewaspadaan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kewaspadaan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
Ketaatan pada standar kerja adalah sifat tunduk terhadap standar kerja yang telah ditentukan.
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada standar kerja adalah sifat tunduk terhadap peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Etika Kerja
Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

B. Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi

merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

1. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

C. Kepemimpinan

Menurut Sukarso (2015) kepemimpinan adalah seni dan kemampuan pihak tertentu dalam mempengaruhi pihak yang lain dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki sesuai keahlian masing-masing bawahan, mengambil peluang yang ditawarkan dengan maksud mewujudkan efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi.

1. Indikator Kepemimpinan

Menurut Rizal & Radiman (2019) mengungkapkan bahwa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional.
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

D. Pengawasan

Menurut Sururama (2020) Pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat apakah sumber daya manusia yang digunakan dapat berguna seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

1. Indikator Pengawasan

Menurut Sjamsuddinetal (2007) indikator pengawasan adalah:

- a. Akurat, Informasi atas prestasi harus akurat. Ketidakakuratan data dari suatu sistem pengawasan dapat mengakibatkan organisasi mengambil tindakan yang akan menemui kegagalan untuk memperbaiki suatu masalah atau menciptakan masalah yang tadinya tidak ada.
- b. Tepat waktu, Informasi yang harus dihimpun, diarahkan, dan segera dievaluasi jika akan diambil tindakan tepat pada waktunya guna menghasilkan perbaikan.
- c. Objektif dan menyeluruh, Informasi dalam suatu sistem pengawasan harus mudah dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya. Makin objektif sistem pengawasan,

makin besar kemungkinannya bahwa individu dengan sadar dan efektif akan merespon informasi yang diterima, demikian pula sebaliknya

- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, Sistem pengawasan strategik sebaliknya dipusatkan pada bidangbidang yang paling banyak kemungkinan akan terjadinya deviasi dari standar, atau yang akan menimbulkan kerugian yang paling besar. Selain itu sistem pengawasan strategik sebaiknya dipusatkan pada tempat di mana tindakan perbaikan dapat dilaksanakan seefektif mungkin
- e. Realistik secara ekonomis, Pengeluaran biaya untuk implementasi, pengawasan harus ditekan seminimum mungkin, sehingga terhindar dari pemborosan yang tak berguna.
- f. Realistik secara organisasional, Sistem pengawasan harus dapat digabungkan dengan realitas organisasi. Misalkan individu harus dapat melihat hubungan antara tingkat prestasi yang harus dicapainya dan imbalan yang akan menyusul kemudian.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, Informasi pengawasan harus di koordinasikan dengan arus pekerjaan diseluruh organisasi karena dua alasan. Pertama, setiap langkah dalam proses pekerjaan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan seluruh operasi. Kedua, informasi pengawasan harus sampai pada semua orang yang perlu untuk menerimanya.

3. METODE

A. Jenis Penelitian

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini, hal yang dibutuhkan sebagai data kuantitatif adalah hasil angket (Suryani dkk, 2020).

B. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data primer didapatkan melalui sebuah kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau penggalaman di lapangan (Suryani dkk, 2020). Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner.
2. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini ialah data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada, yaitu perusahaan ataupun pencarian dari sumber yang lain baik dari berupa buku, internet dan jurnal ilmiah dengan permasalahan yang diteliti.

C. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian ditraik kesimpulannya.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pelindo Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 173 pegawai.

D. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya) maka dapat dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

dijadikan sampel. Jadi, ukuran sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 173 pegawai.

E. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah salah satu metode survei dalam melakukan penelitian yang dipakai untuk mengumpulkan data dari responden. Skala yang dipakai adalah skala likert, yaitu skala yang sering dipakai dalam riset berupa survei. Pembagian Pengukuran Skala *Likert*:

Tabel 1. Pengukuran Skala *Likert*

Jawaban Pernyataan		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018)

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas dalam penelitian dinyatakan valid apabila setiap pertanyaan di kuesioner bisa digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur menggunakan kuesioner tersebut (Sugiyono). Kriteria pengujiannya yaitu $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid, sedangkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid. Sugiono (2009) yang menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal.
2. Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data sudah bisa dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji ini menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana jika suatu variabel bernilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam mengukur (Sugiyono, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu gambaran yang menjelaskan mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian adalah 173 pegawai PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. Karakteristik responden di deskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada uji ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84616270
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.025
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS.26

Berdasarkan tabel *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian ini menggunakan nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.389	.756		-3.159	.002		
	Motivasi	.153	.052	.159	2.961	.004	.684	1.461
	Kepemimpinan	.069	.021	.154	3.235	.001	.860	1.162
	Pengawasan	.418	.030	.687	13.699	.000	.780	1.282
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja								

Sumber: Hasil olah data SPSS.26

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas, diketahui ketiga nilai VIF setiap variabel < dari 10, dan nilai *Tolerance* setiap variabel > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Selain melihat heterokedastisitas dari *scatterplot*, juga bisa dilihat melalui uji glejser. Menurut Ghozali (2018), uji glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres nilai *absolute residual*. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.474	.460		3.202	.002
	Motivasi	-.032	.031	-.095	-1.029	.305
	Kepemimpinan	-.009	.013	-.056	-.680	.498
	Pengawasan	.028	.019	.130	1.504	.135
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Hasil olah data SPSS.26

Berdasarkan tabel uji glejser diatas, diperoleh nilai signifikansi ketiga variabel bebas tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Hasil Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.389	.756		-3.159	.002
	Motivasi	.153	.052	.159	2.961	.004
	Kepemimpinan	.069	.021	.154	3.235	.001
	Pengawasan	.418	.030	.687	13.699	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil olah data SPSS.26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh:

$$Y = -2,389 + 0.153X_1 + 0.069X_2 + 0.418X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = -2,389 hal ini memiliki arti bahwa keadaan saat variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Motivasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan pengawasan (X₃). Jika variabel independen tidak ada maka variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan.
- 2) Koefisien Motivasi (X₁) = 0,153 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,153, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Koefisien Kepemimpinan (X₂) = 0,069. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,069, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Koefisien Pengawasan (X₃) = 0,418. Menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Pengawasan maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,418, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

D. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2016), uji ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 5% dengan kriteria pengujian, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.389	.756		-3.159	.002
	Motivasi	.153	.052	.159	2.961	.004
	Kepemimpinan	.069	.021	.154	3.235	.001
	Pengawasan	.418	.030	.687	13.699	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS.26

1. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi adalah 2,961 dan t_{tabel} 2,00100 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,961 > 1,97410), dan signifikan (Sig.) < 5% (0.004 < 0.05) artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling lemah pada pernyataan Peluang Untuk Maju. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi mempengaruhi disiplin kerja. Peluang untuk maju sangat penting untuk meningkatkan motivasi sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayati (2018) mengenai Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya, disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 (motivasi) sebesar 0.608 dan positif, ini berarti apabila variabel Motivasi naik satu satuan maka Y (Disiplin Kerja) akan naik sebesar 0,161 satuan.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan adalah 3,235 dan t_{tabel} 1,97410 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,235 > 1,97410$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.001 < 0.05$) artinya Haditerima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling lemah pada pernyataan Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan mempengaruhi disiplin kerja. Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan sangat penting untuk Kepemimpinan sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

Menurut Rizal & Radiman (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sukarso (2015) kepemimpinan adalah seni dan kemampuan pihak tertentu dalam mempengaruhi pihak yang lain dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki sesuai keahlian masing-masing bawahan, mengambil peluang yang ditawarkan dengan maksud mewujudkan efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rinci, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terbukti kebenarannya dimana t_{hitung} 3,302 dan t_{tabel} 1,9977 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,302 > 1,9977$).

3. Pengaruh Pengawasan (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Pengawasan adalah 13,699 dan t_{tabel} 1,97410 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,699 > 1,97410$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya Haditerima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling lemah pada pernyataan Realistik Secara Organisasional. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa Realistik Secara Organisasional mempengaruhi disiplin kerja. Realistik Secara Organisasional sangat penting untuk Pengawasan sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

Menurut Sjamsuddin et al (2007) pengawasan merupakan suatu proses untuk memastikan apakah suatu program sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sesuai dengan makna pengawasan tersebut. Menurut Sururama (2020) Pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat apakah sumber daya manusia yang digunakan dapat berguna seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2020) mengenai Pengaruh Pengawasan Atasan, Pemberian Sanksi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Terbukti kebenarannya dengan koefisien pengawasan bernilai 0,190 artinya pengawasan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

E. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016), uji ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Dengan kriteria pengujian jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.249	3	393.750	113.511	.000 ^b
	Residual	586.230	169	3.469		
	Total	1767.480	172			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber : Hasil olah data SPSS.26

Diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 113,511$ pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian sebanyak $n = 173$ responden. Dimana $df (1) = n - k = 173 - 4 = 169$, kemudian dapat di peroleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,66$ pada signifikansi 0,05. Kriteria penguji untuk uji simultan (Uji F) yaitu:

H_0 diterima jika (H_1 ditolak) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $t > 5\%$.

H_0 diterima jika (H_1 ditolak) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $t < 5\%$.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Motivasi, kepemimpinan dan pengawasan bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $t < 5\% = 113,511 > 2,66$ dan $0.000 < 0,05$.

F. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.662	1.86248
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Hasil olah data SPSS.26

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square = 0.662, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja sebesar 66,2% dan sisanya yaitu 33,8% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Variabel Kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Variabel Pengawasan pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
4. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom Adjusted R Square = 0.662, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja sebesar 66,2% dan sisanya yaitu 33,8% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

5. SARAN

Saran didapatkan dari beberapa kelemahan ataupun kekurangan dari penelitian ini yaitu:

1. Responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 110 pada pernyataan pada variabel motivasi yaitu peluang untuk maju dengan persentase 63,6%. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi pada perusahaan tersebut.
2. Responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 26 pada variabel kepemimpinan yaitu tepat dan proposional dengan persentase 15,0%. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan kepemimpinan pada perusahaan tersebut.
3. Responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 134 pada variabel pengawasan yaitu pernyataan Realistik Secara Organisasional dengan persentase 77,5%. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan pengawasan pada perusahaan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11.
- [2] Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *MediaMahardika*, 16(2).
- [3] Maharani, S. A., & Suhermin. (2018). Pengaruh Pengawasan Atasan, Pemberian Sanksi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 1–16.
- [4] Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).

- [5] Sinaga, S. D., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Motivasi , Pengawasan , Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nagalan Maju Bersama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4).
- [6] Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*,2(2).
- [7] Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2).
- [8] Syahrianti, N., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1).
- [9] Wiyenny, S., Tarigan, I., & Syawaluddin. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt.Tanimas Edible Oil Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(2)