

Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Said Muhammad Rizal¹⁾, Radiman^{2)*}

^{1,2} Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Radiman@umsu.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Abstack: *The purpose of this study was to determine the effect of motivation, supervision and leadership on employee work discipline at the Office of Public Works and Public Housing in Aceh Tamiang Regency. The research approach that will be used in this research is a quantitative approach that is descriptive and associative. In this study the population in this study were all employees in the Department of Public Works and Public Housing in Aceh Tamiang Regency, amounting to 81 people, where the entire population was used as a research sample using the saturated sample method, the sample used was 81 people. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination test. Data processing using SPSS software version 20. The results found that motivation has a positive but not significant effect on work discipline. Supervision has a positive and significant influence on work discipline. Leadership has a negative but not significant effect on employee work discipline. Motivation, supervision and leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline.*

Keywords: *Motivation, Supervision, Leadership, work discipline*

PENDAHULUAN

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, disemua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Handoko, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan 7 dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2015).

Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, pegawai dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya. (Hakim, 2011).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty dan Baskoro, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015).

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Hasibuan (2012), “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. (Hasibuan, 2012).

Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Siagian, 2010). Masalah yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu pemimpin puncak yang tidak selalu berada di instansi yang membuat berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin puncak pada para pegawai sehingga disiplin kerja pegawai rendah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2010). Rivai (2009) menyebutkan, fungsi kepemimpinan terdiri dari :instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Uraian Teoritis

Disiplin Kerja

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, 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”.

Sedangkan Rivai (2009) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hasibuan (2014), bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”. Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin yaitu : Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan

motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah : 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya. 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Siswanto (2010), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut : 1) Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2) Tingkat Kewaspadaan, Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5) Etika Kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Motivasi

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013). Teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy dan Handoyo, 2013).

Uno (2009) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: 1) Motivasi internal terdiri dari: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja. selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, 2) Motivasi eksternal terdiri dari selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Handoko, 2015).

Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah : 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, 2) Melakukan tindakan perbaikan (corrective), jika terdapat penyimpangan - penyimpangan (deviasi), 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu : 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, 3) Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan. (Mulyadi, 2017)

Yang menjadi indikator pengawasan adalah : 1) Akurat, 2) Tepat waktu, 3) Objektif dan menyeluruh, 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, 5) Realistik secara ekonomis, 6) Realistik secara organisasional, 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, 8) Fleksible, 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, 10) Diterima para anggota. (Handoko, 2015)

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Sutikno (2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya”. Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu: (i) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi; (ii) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi; (iii) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi; (iv) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; dan (v) unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi. Disamping itu, terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu: (i) fungsi pengambil keputusan; (ii) fungsi instruktif; (iii) fungsi konsultatif, (iv) fungsi partisipatif; dan (v) fungsi pendelegasian (Nawawi, 2003).

Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: (1) Kepribadian (personality), (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (4) Kebutuhan tugas, (5) Iklim dan kebijakan organisasi. Siagian (2012), 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

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan kolmogorov smirnov test, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,78179308
	Absolute	,071
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

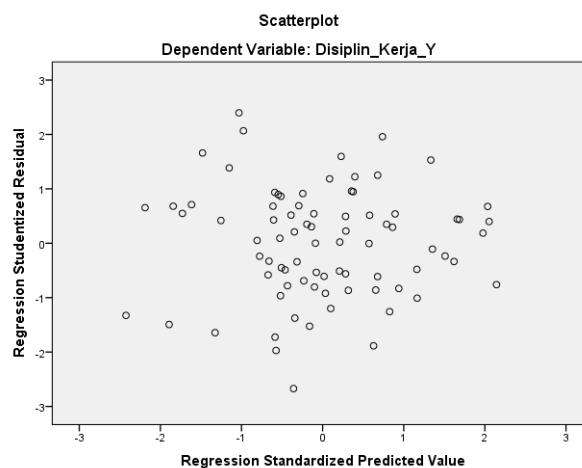
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Motivasi_X1	,856	1,168
	Pengawasan_X2	,953	1,049
	Kepemimpinan_X3	,881	1,135

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Berdasarkan table 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai tolerance 0,856, Pengawasan (X2) memiliki nilai tolerance 0,953, dan Kepemimpinan (X3) memiliki nilai tolerance 0,881. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai VIF 1,168, Pengawasan (X2) memiliki nilai VIF 1,049, dan Kepemimpinan (X3) memiliki nilai VIF 1,135. Ketiga nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan Scatterplot. Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada diatas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (multiple linier regression) secara umum adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11,838	5,781
1 Motivasi_X1	,149	,119
Pengawasan_X2	,587	,088
Kepemimpinan_X3	-,167	,147

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 11,838 + 0,149 X_1 + 0,587 X_2 - 0,167 X_3$. Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 11,838 artinya, jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 11,838. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,149 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,149. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,587 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,587. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,167 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,167. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2,048	,044
1 Motivasi_X1	1,254	,214
Pengawasan_X2	6,638	,000
Kepemimpinan_X3	-1,137	,259

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Nilai thitung variabel motivasi adalah 1,254 dan ttabel 1,668 sehingga thitung < ttabel ($1,254 < 1,668$) dan signifikan (sig) $0,214 > 0,05$ artinya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Nilai thitung variabel pengawasan adalah 6,638 dan ttabel 1,668 sehingga thitung > ttabel ($6,638 > 1,668$) dan signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Nilai thitung variabel kepemimpinan adalah -1,137 dan ttabel -1,668 sehingga thitung < ttabel ($-1,137 < -1,668$) dan signifikan (sig) $0,259 > 0,05$ artinya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Signifikan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,868	3	248,623	16,732	,000 ^b
	Residual	1144,157	77	14,859		
	Total	1890,025	80			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X3, Pengawasan_X2, Motivasi_X1

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai Fhitung 16,732 lebih besar bila dibandingkan Ftabel 2,49 dan sig α 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengindentiikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha dengan demikian secara serempak motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.371	3.855

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan

Besarnya angka R square (R²) adalah 0,395 Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara gabungan terhadap disiplin kerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,395 \times 100\%$$

$$D = 39,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara gabungan terhadap disiplin kerja adalah 39,5%. Adapun sisanya sebesar 61,5 (100% - 39,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas disiplin kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi, pengawasan dan kepemimpinan adalah sebesar 39,5%, sedangkan pengaruh sebesar 61,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 1,254 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu 1.668 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu 0.214 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini ditunjukkan sebagian besar kedisiplinan pegawai dalam bekerja bukan

karena untuk menduduki jabatan tertentu, akan tetapi kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dikarenakan pegawai memiliki tanggung jawab moral terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya yang merupakan sebuah kewajiban yang harus diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dari penjelasan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan tugas bukan dikarenakan termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan karena sebuah kewajiban yang telah diembankan kepada pegawai tersebut.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang juga melakukan penelitian berkenaan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel pengawasan sebesar 6,638 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu 1,668 dan untuk signifikan variabel pengawasan yaitu $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini ditunjukkan sebagai besar pegawai kurang setuju apabila atasan melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana, hal ini dikarenakan pegawai merasa tidak perlu dilakukan pengawasan secara berlebihan dikarenakan disiplin kerja pegawai sudah baik. Inspeksi mendadak justru akan mengakibatkan pegawai merasa dikekang dan selalu diawasi sehingga dapat menurnkan kreativitas dan disiplin kerja pegawai tersebut. Sebagian besar pegawai lebih setuju apabila atasan rutin mengecek laporan kegiatan harian (LKH) pegawai.

Hasibuan (2016) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. (Meika, dkk, 2017) (Sigar, dkk, 2018)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar -1,137 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu -1,668 dan untuk signifikan variabel kepemimpinan yaitu $0,259 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang hal ini ditunjukkan dari jawaban sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju pimpinan percaya terhadap kemampuan dan profesionalisme pegawai. Kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kinerja pegawai mengakibatkan pimpinan tidak mampu memotivasi pegawai agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk lebih meningkatkan rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahan untuk meningkatkan motivasi pegawai bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. (Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Susanty dan Baskoro, 2012) (Mahendra dan Brahmasari, 2014)

Pengaruh, Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan uji secara serempak diketahui bahwa nilai Fhitung 16,732 lebih besar bila dibandingkan Ftabel 2,49 dan $\text{sig } \alpha$ 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengindientifikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara serempak motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten

Aceh Tamiang. Motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

REFERENSI

- Hakim, A. (2011). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indy, Hendra, dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan. Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*. 2(2), 100-104
- Kartono, Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Mahendra, I.G.N.T., Brahmasari, I.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 1(1), 22-42
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meika, I, Pramono, R.E., Wahjuni, S (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-SOSPOL*. 4(1), 56-61
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2010). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sigar, J.A.B., Sambul, S.A.P., Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(3), 52-60
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Susanty, A dan Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI UNDIP*. 7(2) 77-84
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Uno, Hamzah B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara