



PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Fardan Adima Mukhlis, Syahrums Agung, Anuraga Kusumah, Sigit Purwanto

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Fardanadima240@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of supervision and motivation on the work discipline of Kspps Khidmatul Ummah employees. The type of research used is descriptive quantitative. The population in this study is all 50 employees of Kspps khidmatul ummah. The source of the data for this research is primary data using a research instrument in the form of a questionnaire. assumption test. $1.128 < 2.01290$ and a significant value of $0.265 > 0.05$, and testing the motivation variable has a significant partial effect on work discipline Kspps Khidmatul Ummah of $15.333 > 2.01290$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, and simultaneous testing shows the magnitude of the calculated F value with significant level of F count $> F$ table $164.464 > 3.20$ and significance $0.000 < 0.05$. These results indicate that motivation and supervision have a significant effect on the work discipline of Kapps Khidmatul Ummah

Keywords: Supervision, Motivation, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Kspps Khidmatul Ummah. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua jumlah pegawai Kspps khidmatul ummah yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian menunjukkan Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan $t_{Hitung} 1.128 < t_{Tabel} 2,01290$ dan nilai signifikan sebesar $0,265 > 0,05$, dan pengujian variabel Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja Kspps Khidmatul Ummah sebesar $15.333 > 2,01290$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, serta pengujian secara simultan menunjukkan besaran nilai F hitung dengan tingkat signifikan sebesar F hitung $> F$ tabel $164.464 > 3,20$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Kspps Khidmatul Ummah.

Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung ataupun tidak langsung memberikan peran terhadap perusahaan untuk dapat mendukung terlaksananya tujuan usaha secara efisien serta efektif. Dalam setiap perusahaan disiplin kerja bisa dibuat landasan pencapaian tujuan dalam mencapai kemajuan perusahaan. perusahaan dengan menyelenggarakan berbagai cara terstruktur dalam program peningkatan disiplin kerja pegawai.

Disiplin merupakan sikap kerelaan dan kesediaan individu untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk menumbuhkan disiplin pada pegawai, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja. menyebabkan disiplin kerja adalah gaji, Pengawasan merupakan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan yang dilakukan dapat juga disebabkan oleh kurangnya motivasi dari para pegawai. Adanya motif ini mendorong seseorang agar melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan faktor-faktor yang ada dalam motivasi antara lain

yang menciptakan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas,

II. METODE PENELITIAN

metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang dilakukan di kantor KSPPS Amanah Ummah Bogor yang berkedudukan di Jl. Cemplang Cibungbulang Bogor. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan yang bekerja di kantor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling dalam menentukan sampel. Data yang diolah sebanyak 50 responden. Metode yang dilakukan penulis menggunakan skala likert dengan kuesioner.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Disiplin Kerja Pegawai)

a = Bilangan Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien arah garis

X1 = Variabel Bebas

X2 = Variabel Bebas

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif

No	Keterangan	Kriteria	Responden (Jumlah)	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Pria	30	60%
		Wanita	20	40%
Total			50	100%

2.	Usia	< 25 Tahun	14	28%
		25 – 30 Tahun	15	30%
		30 – 50 Tahun	18	36%
		> 50 Tahun	3	6%
		Total	50	100%
3.	Pendidikan Terakhir	SMP	1	2%
		SMA/SMK	31	62%
		S1	16	32%
		S2	2	4%
		Total	50	100%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	4	8%
		1 – 5 Tahun	29	58%
		10 – 15 Tahun	15	30%
		>15 Tahun	2	4%
		Total	50	100%

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

Dari hasil data diatas dimana keterangan Jenis Kelamin dengan kriteria Pria dan Wanita , selanjutnya kriteria Umur yaitu kurang dari 25 Tahun, 25 – 30 Tahun, 30 – 50 Tahun, dan lebih dari 50 Tahun.

Berdasarkan hasil tabel diatas, perolehan dari 50 responden data dalam jenis kelamin didominasi oleh Pria sejumlah 30 responden dengan persentase 60%, sedangkan wanita sejumlah 20 responden dengan persentase 40%.

Hasil klasifikasi umur didapatkan jumlah terbanyak yaitu umur 30 – 50 Tahun dengan jumlah 18 responden dengan persentase 36%, di umur kurang dari 25 Tahun sejumlah 14 responden dengan persentase 28%, klasifikasi umur 25 – 30 Tahun sejumlah 15 responden dengan persentase 30%, dan di umur lebih dari 50

Tahun sejumlah 3 responden dengan persentase 6%.

Untuk klasifikasi pendidikan terakhir didapatkan jumlah terbanyak yaitu lulusan SMA/SMK sejumlah 31 responden dengan persentase 62%, untuk urutan kedua terbanyak yaitu lulusan S1 sejumlah 16 responden dengan persentase 32%, untuk lulusan SMP didapatkan sejumlah 1 responden dengan persentase 2%, dan untuk lulusan S2 sejumlah 2 responden dengan persentase 4%.

Hasil olah data untuk kriteria data lama bekerja terbanyak yaitu 1 – 5 Tahun sejumlah 29 dengan persentase 58%, urutan kedua yaitu 10 – 15 Tahun sejumlah 15 responden dengan persentase 30%, untuk lama bekerja kurang dari 1 Tahun sejumlah 4 responden dengan persentase 8%, dan lebih dari 15 Tahun sejumlah 2 responden dengan persentase 4%.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Kesimpulan
Pengawasan	X1.1	0,677	Valid
	X1.2	0,684	Valid
	X1.3	0,616	Valid
	X1.4	0,524	Valid
	X1.5	0,680	Valid
	X1.6	0,544	Valid
	X1.7	0,654	Valid
	X1.8	0,649	Valid
	X1.9	0,597	Valid
	X1.10	0,566	Valid
	X1.11	0,562	Valid
	X1.12	0,634	Valid
Motivasi	X2.1	0,834	Valid
	X2.2	0,859	Valid
	X2.3	0,819	Valid
	X2.4	0,824	Valid

	X2.5	0,853	Valid
	X2.6	0,865	Valid
	X2.7	0,687	Valid
	X2.8	0,819	Valid
	X2.9	0,846	Valid
	X2.10	0,846	Valid
Disiplin Kerja Pegawai	Y.1	0,576	Valid
	Y.2	0,769	Valid
	Y.3	0,908	Valid
	Y.4	0,870	Valid
	Y.5	0,865	Valid
	Y.6	0,875	Valid
	Y.7	0,837	Valid
	Y.8	0,747	Valid

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

Hasil pengujian menunjukkan validitas korelasi bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dengan nilai r hitung > r tabel (0,2787) dan bernilai positif.

Tabel 3. Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
1.	Pengawasan (X1)	0,846	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,948	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (Y)	0,925	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2022 V25

Berdasarkan Tabel 9 tersebut dari variabel Pengawasan (X1) memiliki jumlah 0,846 dimana lebih besar dari Nilai a yang telah ditetapkan maka pada indikator pertama dapat dinyatakan reliabel dan konsisten, pada variabel Motivasi (X2) memiliki Nilai tak jauh berbeda dari variabel sebelumnya berjumlah 0,948 dimana lebih besar dari Nilai a yang telah ditetapkan maka pada indikator ini dinyatakan reliabel dan konsisten, sedangkan pada variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai yang sama dengan variabel

pertama berjumlah 0,925 dimana lebih besar dari Nilai a yang telah ditetapkan maka pada indikator ini dinyatakan reliabel dan konsisten.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	
N	50
Mean	0,0000000
St. Deviation	2.40030970
Signifikansi (Sig)	0,096

Kesimpulan 0,200 > 0,05 = Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

Berdasarkan hasil output dibawah ini diperoleh Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu seluruh variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,948	1.055
X2	0,948	1.055

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari variabel X1 dan X2 berada diatas 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga layak digunakan dalam penelitian karena tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Uji Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.
Konstanta	6.959	3.011	.004
Pengawasan (X1)	-.067	-1.415	.164
Motivasi (X2)	.706	17.917	.000

Sumber : Data Diolah 2022, SPSS V25

Berdasarkan hasil diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.959 - 0,067 X1 + 0,706 X2$$

Keterangan :

- Y = Disiplin Kerja
- X1 = Pengawasan
- X2 = Motivasi

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui :

Dari hasil persamaan regresi diatas menghasilkan nilai konstanta positif sebesar 6.959. Hal ini menunjukkan pengaruh positif, apabila signifikan < 0,05 maka tingkat Disiplin Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6.959.

Dilihat dari tabel signifikansi yang melebihi 0,05 atau diatas tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya gejala Heteroskedastisitas.

5. Uji T

Tabel 6. Uji T

Variabel	B	St. Error	t hitung	T tabel	Sig.	Ket.
Pengawasan (X1)	-.067	.047	-1.415	2,01290	.164	H1: ditolak
Motivasi (X2)	.706	.039	17.917	2,01290	.000	H2 : diterima

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik t pada variabel X1 diperoleh nilai t hitung < t tabel (-1.415 < 2,01290) dan signifikan > 0,05 (0,164 > 0,05) maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

b. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik t pada variabel X2 diperoleh nilai t hitung > t tabel (17.917 > 2,01290) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan.

6. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F

db Regresi	db Residual	Ftabel	Fhitung	Sig.
2	47	3,20	164.260	0,000

Sumber : Data diolah 2022, SPSS V25

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (164.260 > 3,20) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengawasan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kspps Khidmatul Ummah.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai KSPPS Khidmatul Ummah

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y) adalah tidak berpengaruh parsial secara signifikan, diketahui bahwa hasil Uji T pada variabel ini diperoleh tHitung < tTabel (- 0,415 < 0,01290) dan signifikansi > 0,05 (0,164 > 0,05). Hal ini berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil Nur Budiwati (2018) yang

menyimpulkan adanya pengaruh signifikan penerapan Pengawasan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kspps Khidmatul Ummah

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah berpengaruh parsial secara signifikan, diketahui bahwa hasil Uji T diperoleh nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($17.917 > 2,01290$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini konsisten dengan penelitian Menanti Sembiring (2019) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan penerapan Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja (Y) pegawai Kspps Khidmatul Ummah, diketahui hasil Uji F bernilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($164.260 > 3,20$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti variabel Pengawasan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai KSPPS Khidmatul Ummah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasanyang telah dilakukan, sebagai berikut :

Bagi Perusahaan sebagai tempat bagi para pegawai diharapkan dapat meningkatkan dan mengevaluasi Pengawasan yang dilakukan perusahaan agar pegawai disiplin dalam hal waktu dan

operasional perusahaan berjalan dengan disiplin.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen dan menambah jumlah responden yang digunakan peneliti saat ini karena masih terdapat pengaruh sebesar 6,5% dari variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Maharani. S., A. (2018). *Pengaruh Pengawasan Atasan, Pemberian Sanksi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Nurbudiwati. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut*. Journal Of Knowledge Management. Vol. 12, No. 01 hal. 030-038.
- Sembiring, M. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karo*. Jurnal Agroteknosains. Vol. 3, No.1.
- Darmanah. (2020). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada KSP Pembiayaan Syariah (KSPPS) Belitang III Oku Timur*.
- Lupini. H., F. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.SINAR TELEKOM – MEDAN*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hidayat, Anwar. (2022). *Uji Normalitas dan Metode Perhitungan*. Statistikian.

Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.
(2021). *Memahami Uji
Multikolinearitas dalam Model
Regresi*. Jakart: Accounting.

Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.
(2021). *Memahami Uji F (Uji
Simultan) dalam Regresi Linier*.