

ANALISIS DINAMIKA DISIPLIN KERJA: PERAN PENGAWASAN DAN MOTIVASI PEGAWAI

Egy Aprilliyana¹, Siti Maryam², and Sandi Nasrudin Wibowo³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia

<p>ARTICLE INFORMATION</p> <p>ISSN: 2579-7204 (Online) ISSN: 0216-4132 (Print) DOI: 10.26487/jbmi.v20i2.28262</p> <hr/> <p>SUBMISSION TRACK</p> <p>Received: August, 12th 2023 Final Revision: December, 30th 2023 Available Online: December, 31st 2023</p> <hr/> <p>KATA KUNCI</p> <p>Pengawasan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu dengan jumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari thitung > ttabel yaitu 6,774 > 2,005 . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari thitung > ttabel yaitu 3,065 > 2,005. Secara simultan variabel pengawasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dilihat dari nilai Fhitung > Ftabel yaitu 34,730 > 3,14. Dari semua hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05.</p>
<p>KEYWORD</p> <p>Work Supervision; Motivation; Work Discipline</p> <hr/> <p>CORRESPONDENCE</p> <p>Phone: 087723642727 E-mail: Sandi.nwibowo@ugj.ac.id</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>This study aims to determine the effect of supervision and work motivation partially or simultaneously on work discipline at the Department of Maritime Affairs and Fisheries, Indramayu Regency. The research method used is a quantitative research method. The population in this study were 55 employees of the Department of Fisheries and Maritime Affairs of Indramayu Regency. The sampling technique used was non-probability sampling using saturated samples, so that all members of the population were sampled in this study. Data collection techniques using questionnaires and data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work supervision has a positive and significant effect on work discipline seen from tcount > ttable, namely 6.774 > 2.005. Motivation has a positive and significant effect on work discipline seen from tcount > ttable, namely 3.065 > 2.005. Simultaneously the variables of</p>

supervision and work motivation have a positive and significant effect on discipline seen from the value of $F_{count} > F_{table}$, namely $34.730 > 3.14$. From all the research results, both partially and simultaneously, it has a sig value smaller than 0.05 or $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Kabupaten Indramayu adalah salah satu daerah yang memiliki potensi di wilayah laut yang cukup memadai, hal ini membuat masyarakat setempat memanfaatkan hasil alam di laut dengan melakukan aktivitas melaut. Dinas Perikanan dan Kelautan merupakan organisasi pemerintah daerah dibidang perikanan dan kelautan, berdasarkan peraturan bupati Kabupaten Indramayu nomor 51 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Perikanan dan kelautan Kabupaten Indramayu. Dinas perikanan dan kelautan Kabupaten Indramayu mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perikanan dan kelautan, berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu mengalami penurunan kinerja dimana kinerja belum baik secara sekala ordinal dimana kinerja masih dalam sekala cukup dari target. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai (Saluy et al., 2019), banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih beberapa keluhan lain dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti motivasi, kedisiplinan, pengawasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb.

Disiplin pegawai tidak akan optimal jika hanya memberikan peraturan saja tanpa adanya upaya untuk melakukan pengawasan (Novandri et al., 2023). Ketidak disiplin pegawai tergolong tidak cukup tinggi melihat presentase yang naik turun dalam satu tahun ditahun 2022, terdapat presentase sebesar 8,91% untuk ketidakhadiran, 17,14% untuk keterlambatan, dan 14,56% untuk pulang cepat pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu. Dengan ketentuan standar kehadiran PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan, PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan

dijatui hukuman disiplin berupa teguran tertulis dan PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatui hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan agar para pegawai taat terhadap peraturan organisasi. Pengawasan yang dilakukan apabila kehadiran dibawah 75% dalam 3 kali 3 bulan berturut-turut makan akan dipanggil oleh seorang pimpinan dan diberikan teguran untuk tidak mengulangnya lagi. Pengawasan sudah dilakukan namun masih banyak ditemukannya suatu kendala atau permasalahan yang terjadi, seperti masih banyak yang datang terlambat, istirahat tidak pada waktunya, cctv yang tidak berfungsi, kurangnya satpam untu menjaga keamanan kantor, dan masih ada pegawai yang berpakaian tidak sesuai aturan. Oleh karena itu, pengawasan kerja penting untuk ditingkatkan agar tercapai disiplin kerja yang baik.

Tidak hanya pengawasan kerja, motivasi kerja juga perlu dilakukan untuk mengevaluasi berbagai penyebab terjadinya ketidak disiplin pada pegawai dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan akan berpengaruh pada tujuan Perusahaan (Wibowo, 2023).

Kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu pada tahun 2020-2022 tergolong cukup dari target yang bernilai 95 dengan capaian nilai 74,8 ditahun 2020 kemudian nilai capaian meningkat di tahun 2021 senilai 76,6 kemudian meningkat lagi menjadi 78,3 ditahun 2022. Data menunjukkan adanya kinerja belum mencapai target, hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah kurangnya motivasi kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai, kurangnya motivasi perhatian dari pimpinan dan kurangnya rasa ingin meningkatkan kemampuan dan menerima segala kritik dan saran yang membangun dari pimpinan maka hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai masih tergolong rendah, hal tersebut dikarenakan pegawai masih sering mengabaikan peraturan dan norma yang ada.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengawasan Kerja

Pengawasan yakni kegiatan dimana dilakukannya pemantauan ataupun pelaksanaan suatu kegiatan dalam pekerjaan agar terlaksana dengan baik sesuai prosedur perusahaan yang berlaku, proses ini dilakukan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2008) dalam Busro (2018) mengemukakan : “Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.” Menurut Hadibiroto dalam jurnal Ariesta (2016:1) : “Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan”.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang disebut pengendalian dalam pengolahan sumber daya manusia (Mendrofa et al., 2021). Pengawasan dilakukan untuk memastikan disiplin kerja pegawai tetap terjaga dan tidak menghambat dalam mencapai tujuan organisasi (Akbar, 2023). Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan perencanaan dan pengawasan sama sekali tidak dapat dipisahkan karena berhubungan sangat erat. Pengawasan diperlukan untuk melihat apakah perencanaan yang telah disusun secara matang telah dilaksanakan dengan baik atau belum. Pengawasan juga dapat dikatakan sebagai alat penilaian dalam pelaksanaan perencanaan.

B. Motivasi

Motivasi mempunyai peran penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan faktor pendorong gairah kerja seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga karyawan tersebut mau bekerja keras serta dapat memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2020;110) mengemukakan pendapatnya bahwa: “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Sedangkan menurut Sudaryono (2019) mengemukakan pendapatnya bahwa: “Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan”.

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan semangat kerja dan disiplin kerja (Kardiasih et al., 2017). Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau penggerak untuk pegawai di sebuah Perusahaan (Muhajir, 2019). Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk diri seseorang dari atasan kepada bawahannya agar terciptanya kegairah seseorang dalam bekerja, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh agar mendapat hasil yang baik, berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mau menggunakan keahlian atau keterampilannya, waktu, dan tenaga untuk menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan dan melakukan berbagai kegiatan (Rizal & Radiman, 2019)

C. Disiplin Kerja

Teori menurut Fritz Heidesr sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Menurut (Pandi Afandi, 2021) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.”

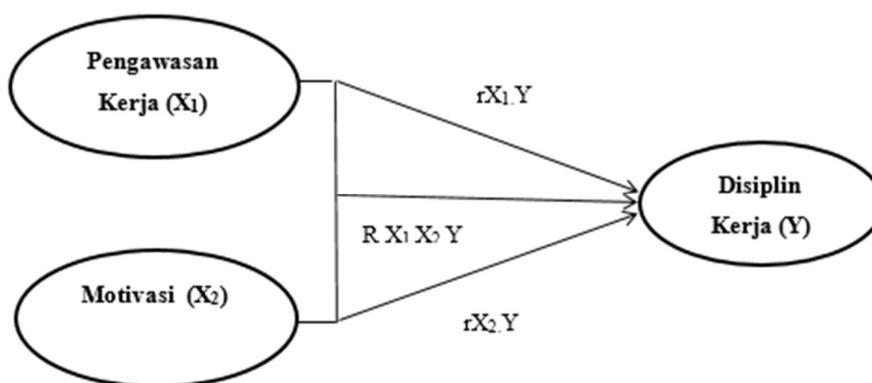
Disiplin merupakan cara untuk melatih seseorang agar mematuhi aturan, praktik, dan kebijakan yang ada untuk menciptakan kinerja yang baik (Alami et al., 2022). Upayah pemerintah untuk mendisiplinka pegawai dengan dibentuk peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS), yaitu Peraturan Pemerintahan No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Fariska et al.). Adanya peraturan tentang disiplin bagi pegawai sangat membantu untuk menjaga ketertiban dan kelangsungan pelaksanaan tugas-tugas mereka

(Fitrianingrum, 2015). Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno, (2020) mengemukakan bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin kerja suatu hal yang dilakukan seorang pegawai untuk bersedia mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi agar seorang pegawai dapat merubah perilaku, ego, dan sikapnya menjadi lebih baik dan disiplin.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran teoretis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada berbagai kajian pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil kajian pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoretis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah 1) Terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin pegawai; 2) Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin pegawai dan; 3) Terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan gambar:

- X1 : Variabel Independen (Pengawasan Kerja)
- X2 : Variabel Independen (Motivasi)
- Y : Variabel Dependen (Disiplin Kerja)
- $r_{X1.y}$: Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin pegawai
- $r_{X2.y}$: Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin pegawai
- $R_{X1X2.Y}$: Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin pegawai.

Sehingga didapat hipotesis H1) Bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu; H2) Bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu; H3) Bahwa Pengawasan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan metode sampel jenuh. Peneliti memperoleh jumlah data ada 55 populasi tetap pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pengawasan kerja (X1) dan motivasi (X2) dan dependent yaitu disiplin kerja. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 for windows. Analisis instrumen ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melakukan pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel pengawasan kerja dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Reliabilitas

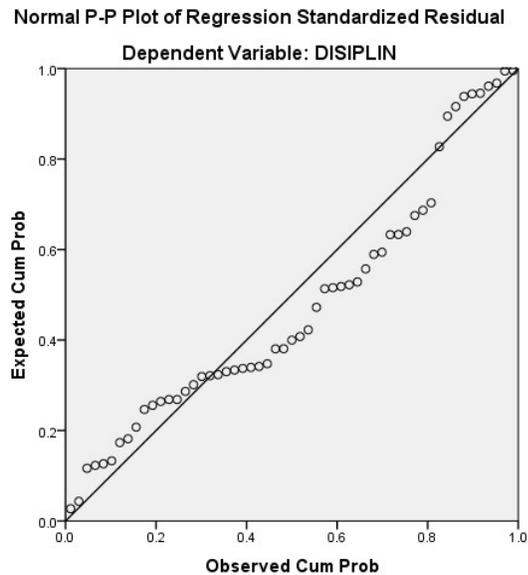
Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengawasan Kerja (X1)	.909	16
Motivasi (X2)	.895	12
Disiplin Kerja (Y)	.841	12

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai Chronbach's Alpha > 0,7 yaitu artinya semua variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Output SPSS Version 23.0 for Windows

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa data gambar lingkaran kecil menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.18102146
Most Extreme Differences	Absolute		.126
	Positive		.126
	Negative		-.079
Test Statistic			.126
Asymp. Sig. (2-tailed)			.031 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.326 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.314
		Upper Bound	.338

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa uji normalitas Kolmogrov-Smirnov pada variabel pengawasan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (Y) hasilnya menunjukkan bahwa data variabel residual memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,031 yang

artinya memiliki nilai $< 0,05$ maka peneliti menggunakan metode lain yaitu monte carlo sehingga didapat nilai monte carlo sig. (2-tailed) 0.326 yang artinya memiliki nilai $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.981	5.391		.924	.360	
Pengawasan Kerja	.495	.064	.708	7.773	.000	1.006
Motivasi	.279	.077	.329	3.619	.001	1.006

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$ yaitu pengawasan kerja sebesar 0,994 dan motivasi sebesar 0,994 Nilai VIF variabel pengawasan kerja sebesar 1.006 dan motivasi sebesar 1.006. Semua nilai VIF variabel independen < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala multikolinieritas.

A. Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.981	5.391		.924	.360
Pengawasan Kerja	.495	.064	.708	7.773	.000
Motivasi	.279	.077	.329	3.619	.000

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Uji T (Parsial)

Uji Hipotesis Pengawasan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh pengawasan Kerja (X1) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.583	4.283		4.339	.000

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Pengawasan Kerja	.477	.070	.681	6.774	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa variabel pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 6,774 > 2,005 dan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	36.926	5.080		7.269	.000
	Motivasi	.231	.112	.373	3.065	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 3,065 > 2,005 dan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua mengenai motivasi telah teruji.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Variabel Pengawasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1260.938	2	630.469	34.730	.000 ^b
	Residual	943.971	52	18.153		
	Total	2204.909	54			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Fhitung sebesar 34.730 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,18. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu $34,730 > 3,14$ dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengawasan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

A. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa variabel pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan bantuan SPSS version 23.0 for Windows, pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $6,774 > 2,005$ dan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bayu Khairi dkk 2022) yang menyatakan bahwa T-statistik yang diperoleh pada penelitian adalah 118,648 dan nilai T-tabel 1,67, nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel ($118,648 > 1,67$) dan nilai signifikansi 0,000. Perbandingan nilai T-statistik dengan T tabel menjelaskan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Menanti Simbiring 2019) Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengawasan sebesar 2,272 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,687 pada $\alpha = 5\%$ ($2,272 > 1,687$), dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo dapat diterima.

B. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3.065 > 2.005$ dan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama mengenai motivasi telah teruji.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pelangi Ceria Alami dkk 2022) yang menyatakan nilai thitung motivasi kerja sebesar 10,371. Sedangkan ttabel dengan derajat kebebasan $df = \text{derajat kebebasan} = n-2$ atau $64-2$. Dari ketentuan diperoleh angka ttabel sebesar 1,669. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,371 > 1,669$, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diperoleh dengan data dari 55 responden, dengan hasil dimana nilai rata-rata tertinggi terdapat pada P10 sebesar 4,22 mengenai “Pegawai memiliki tekad untuk mencapai otoritas yang lebih tinggi”. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada P12 sebesar 3,27 mengenai “Pegawai mampu mempengaruhi rekan kerja agar menyetujui ide dan pandangan”.

C. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan penelitian ketiga variabel Pengawasan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan bantuan SPSS version 23.0 for Windows nilai Fhitung sebesar 34.730 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,18. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung $>$ Ftabel yaitu $34.730 > 3,18$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengawasan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini didukung oleh (Aditya Novandri dkk 2023) diketahui Uji Fhitung pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh Fhitung $18,004 >$ Ftabel $3,27$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable Pengawasan dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan Berdasarkan hasil korelasi berganda Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variable Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh angka R

sebesar 0,712, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Artinya variabel Pengawasan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. pada PT. Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji, Kecamatan Patrol, Indramayu Jawabarat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar hasil analisis data mengenai pengaruh pengawasan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu. Artinya semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan maka akan meningkatkan Disiplin kerja pegawai.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu. Artinya semakin baik motivasi yang diterima dan dirasakan pegawai maka akan meningkatkan. Disiplin kerja.
3. Pengawasan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Indramayu. Artinya semakin baik pengawasan kerja dan motivasi, maka kedua variabel tersebut akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian dan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain pengawasan kerja dan motivasi.
2. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan tentang pengawasan kerja dan motivasi pada setiap pegawai.
3. Perusahaan diharapkan bisa lebih terbuka dalam memberikan kesempatan untuk melakukan pengamatan sehingga penelitian bisa lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.
- Akbar, A. A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. doi: <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V8i5.12053>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Online) Jurnal Manajemen*, 14(1), 2022–2068. doi: <https://doi.org/10.29264/Jmmn.V14i1.11006>
- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. doi: <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Publik*, 3(5), 1644–1655.
- Kardiasih, K., Yasa, S., & Sitiari, W. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 55–62. doi: <https://doi.org/10.22225/Jj.4.2.222.55-62>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(2), 130–140. doi: <https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i2.2942>
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. doi: <https://doi.org/10.30737/Ekonika.V4i2.448>

- Nasrudin Wibowo, S. (2023). The Influence Of Performance Appraisal And Compensation On Work Motivation Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License (Cc By-Nc 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. doi: <http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi>.
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Investasi*, 9, 36–44.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management And Business Review*, 16(1), 87–109. doi: <https://Doi.Org/10.34149/Jmbr.V16i1.151>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.