

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Media Sarana Data

Marul Suryandari, Linawati, Sofiati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

marulsuryandari@gmail.com, linawati7306@yahoo.com, sofiatibg@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the influence of leadership style, supervision and work motivation on employee work discipline at PT Media Sarana Data. The sample used in this study consisted of 69 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. Multiple linear regression method is used to analyze in this study. This study shows the results that leadership style has no positive effect on work discipline with a t value of $-1.088 < 1.996$ (t table) and a significance value of t is $0.281 > 0.05$, so the first hypothesis (H1) in this study is not accepted. Supervision has a positive effect on work discipline with a t value of $4.040 > 1.966$ (t table) and a significance value of t $0.000 < 0.05$, so the second hypothesis (H2) of this study is accepted. Work motivation has a positive effect on work discipline with a t count of $3.002 > 1.966$ (t table) and a significance value of t $0.004 < 0.05$, so the third hypothesis (H3) of this study is accepted.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Motivation, Work Discipline

ABSTRAK.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yakni untuk membuktikan gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja atas disiplin kerja karyawan di PT Media Sarana Data. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner melalui *link google form*. Metode regresi linier berganda dipakai untuk melakukan analisis pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung $-1,088 < 1,996$ (t tabel) dan nilai signifikansi t $0,281 > 0,05$ maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini tidak diterima. Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung $4,040 > 1,966$ (t tabel) dengan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Sedangkan variable motivasi kerja mempunyai pengaruh positif atas variable disiplin kerja, ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,002 > 1,966$ (t tabel) dan nilai signifikansi t $0,004 < 0,05$ maka hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang esensial untuk menunjang keberhasilan organisasi. Hal tersebut berarti kinerja karyawan menjadi salah satu media untuk menggapai tujuan organisasi (Watimah, 2017). Perusahaan yang merupakan salah satu bentuk organisasi menuntut setiap karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja (Lian, 2017). Hal tersebut menunjukkan pentingnya sumber daya manusia bagi aktivitas perusahaan, maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya, mempunyai perilaku yang bertanggungjawab, mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, bisa menunaikan kewajibannya untuk keperluan perusahaan, menggunakan waktu sebaik-baiknya, serta yang paling penting ialah selalu disiplin dalam bekerja (Sari, *et al.*, 2019)

Kedisiplinan menjadi fungsi yang mendasar dari manajemen sumber daya manusia dikarenakan prestasi kerja mampu diraih karyawan dengan penerapan disiplin kerja (Arianto dan Setiyowati, 2020). Disiplin juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi karena seseorang yang memiliki disiplin tinggi biasanya ikut andil dalam mencapai sasaran perusahaan yang efektif serta efisien. Pada kenyataannya, penerapan kedisiplinan karyawan tidaklah mudah, butuh waktu untuk membentuk perilaku disiplin pada karyawan. Namun hal tersebut tetap harus dilakukan untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien (Munawarah, 2020). Tidak mudah bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal tanpa adanya disiplin dari karyawannya.

PT. Media Sarana Data merupakan perusahaan jasa yang menekuni bidang teknologi informasi serta komunikasi. Perusahaan ini berfokus pada sektor internet dan komunikasi data secara langsung kepada konsumen terutama untuk layanan komunikasi multimedia dan layanan akses internet. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan persoalan bahwasannya masih adanya beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan saat jam masuk kerja. Hal tersebut juga didukung dengan data presensi karyawan. Pada tahun 2022 terdapat 153 kali keterlambatan karyawan pada Bulan Januari, 102 kali keterlambatan pada Bulan Februari dan Maret, serta 178 kali keterlambatan pada Bulan April. Keterlambatan karyawan menurun pada Bulan Mei yakni sebanyak 59 kali dan kembali meningkat menjadi 74 kali pada Bulan Juni. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwasannya masih ada perilaku tidak disiplin dari karyawan PT. Media Sarana Data.

Terdapat beberapa variabel yang mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu yang mempengaruhi disiplin karyawan. Gaya kepemimpinan sering kali dijadikan sebuah standar atas pengembangan sebuah organisasi dikarenakan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang bagus, maka tujuan organisasi mampu diwujudkan. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan menentukan bagaimana cara pemimpin memberikan pengaruh kepada semua anggotanya (Imama, *et al.*, 2021). Pemimpin harus menegakkan semua aturan

serta bertindak tegas demi mewujudkan sasaran perusahaan, hal tersebut di bertindak tegas dan menegakkan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini diperkuat dari hasil penelitian Firmansyah, *et al.* (2022) yang mengatakan jika gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan t hitung sebesar $2,212 > 1,670$ (t tabel) dan angka signifikansi t $0,031 < 0,05$. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian milik Anggraini (2022) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan dengan t hitung $-0,051 < 1,98260$ (t tabel) dan angka signifikansi t $0,549 > 0,05$.

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini menggunakan faktor lain yaitu pengawasan, seorang pemimpin yang dapat melakukan pengawasan yang baik terhadap bawahan dengan memperhatikan ketentuan, prinsip, serta norma yang berlaku, maka dapat dikatakan kedisiplinan para karyawan tersebut akan berjalan sesuai yang diharapkan. Penelitian milik Fadli dan Othman (2021) memperoleh hasil bahwasannya pengawasan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan disiplin karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,537 > 1,682$ serta angka signifikan t $0,000 < 0,05$. Namun hal itu berbeda dengan hasil penelitian milik Saputri dan Wahyuningsih (2021) yang mengatakan bahwasannya tingkat kedisiplinan tidak dipengaruhi oleh adanya pengawasan dikarenakan memiliki nilai signifikansi t $0,470 > 0,05$.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kedisiplinan para karyawan yakni motivasi. Semangat kerja karyawan dapat tercipta dengan adanya motivasi yang juga mampu meningkatkan kreatifitas dan kedisiplinan karyawan (Fitriana, *et al.*, 2018). Aryani, *et al.* (2021) mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh positif atas disiplin kerja, ditunjukkan dengan angka signifikansi lebih besar dari $0,05$ yakni $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berbanding terbalik dengan Meldiana, *et al.* (2021), dimana penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dimana nilai t hitungnya lebih kecil dari t tabel yakni $1,057 < 2,007$ dan angka signifikansi sebesar $0,295 > 0,05$.

Penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Wenas, *et al.* (2022) berbeda dengan penelitian ini, dimana subjek penelitian sebelumnya menggunakan pegawai pemerintahan sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan swasta. Penelitian ini juga menambahkan dua variabel bebas yakni motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Bersumber pada uraian yang dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan jika kedisiplinan karyawan masih menjadi hal menarik yang perlu dibahas. Penelitian ini juga dilaksanakan untuk mendukung teori yang sudah ada serta untuk memperteguh pandangan penelitian sebelumnya.

TELAAH LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekelompok karakter yang dipakai pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya supaya tujuan organisasi dapat diraih, gaya kepemimpinan

juga dapat diartikan sebagai strategi atau perilaku yang disukai serta diaplikasikan oleh pemimpin (Lian, 2017).

Pengawasan

Pengawasan ialah sebuah prosedur pemantauan, penilaian serta pelaporan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebagai langkah korektif untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut (Dewita dan Yapentra, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat digambarkan sebagai sebuah dorongan keinginan yang lahir dari dalam diri karyawan sehingga harus dilengkapi agar karyawan bisa menempatkan diri terhadap lingkungan kerjanya, dan suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan (Saputri dan Wahyuningsih, 2021).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan didefinisikan sebagai suatu kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mengikuti berbagai aturan yang diterapkan perusahaan/organisasi serta semua norma sosial yang berlaku. Perusahaan harus dengan konsisten menegakkan kedisiplinan karyawan, karena dengan kedisiplinan tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai (Watimah, 2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan suatu perusahaan memiliki peran dalam menentukan seberapa besar disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan (Saputri dan Wahyuningsih, 2021). Meningkatkan disiplin karyawan dapat disebabkan oleh karakteristik seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan beranggapan jika pemimpin mereka telah sesuai harapan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan karyawan akan lebih giat untuk melaksanakan kewajibannya.

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan suatu wujud pencapaian sebuah peraturan dimana keadaan kerja yang optimum untuk mencapai suatu tujuan organisasi dapat membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa unsur-unsur pada gaya kepemimpinan dapat dimengerti dengan baik serta berdampak terhadap karyawan UPT. Balai Latihan Kerja Industri dan Pariwisata Bali dalam hal kedisiplinan (Armawan dan Suana, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan Haze dan Eri (2020) menerangkan bahwa penegakan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil ini juga sejalan dengan Haque dan Irfani (2019), Firman, et al. (2020), serta Sulistyaningsih (2021) dalam penelitian mereka yang mengatakan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif atas disiplin kerja karyawan. Bersumber dari uraian tersebut, bisa disimpulkan bahwa:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin sangatlah diperlukan untuk menciptakan disiplin kerja yang berhubungan dengan penyelesaian berbagai pekerjaan

karyawan serta bagaimana pemimpin bisa membangun aura kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan perilaku disiplin karyawan untuk melaksanakan pelerkaannya sesuai dengan peraturan perusahaan Herlin dan Yusuf (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa, et al. (2021) menerangkan bahwasannya setiap karyawan harus disiplin, sehingga seorang pemimpin harus memperhatikan berbagai hal yang mampu menjadikan karyawan merasa nyaman untuk menyelesaikan tugasnya serta melakukan pengawasan terhadap apa yang sedang dilakukan oleh karyawannya.

Fadli dan Othman (2021) dalam penelitiannya mengemukakan jika pengawasan yang telah dilaksanakan harus ditingkatkan lagi dengan baik yang akan berdampak dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian oleh Telaumbanua, et al. (2022), Herlin dan Yusuf (2020), Amdoni, et al. (2021) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif factor pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai. Bersumber pada penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H2: Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja ialah sebuah cara guna melahirkan suasana kerja yang aman, kondusif, nyaman serta dapat membuat tingkat disiplin kerja yang tinggi (Saputra, 2019). Oleh sebab itu, motivasi kerja dilakukan pada setiap macam pekerjaan tanpa terkecuali. Cara meningkatkan motivasi kerja diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Tercapainya disiplin karyawan yang tinggi tergantung pada motivasi karyawan yang menjadikan dorongan untuk mewujudkannya (Siregar, et al., 2020).

Kurniasari dan Maulana (2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja karyawan dapat meningkat dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara otomatis karyawan memiliki disiplin yang baik Ketika mereka memiliki sebuah motivasi untuk bekerja. Penelitian oleh (Haze dan Eri (2020), Fitriana, et al. (2018), dan Gresida dan Utama (2019) juga menunjukkan bahwasannya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, mampu ditarik kesimpulan bahwa:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi yang dipakai adalah karyawan PT. Media Sarana Data. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling, metode pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan convenience sampling, dimana populasi yang berkenan menjadi responden dapat digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sebanyak 50 sampel. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan melalui *google form*. Kuesioner

dibagikan kepada 100 karyawan, namun hanya 69 kuesioner yang dapat digunakan. Pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert 6 poin.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kaidah bagi seorang pemimpin untuk membentuk suatu kepribadian bawahannya yang memiliki tujuan guna memotivasi kepuasan kerja, semangat kerja, serta produktivitas karyawan yang tinggi, agar secara maksimal tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2016). Menurut Gomes (2010) variabel gaya kepemimpinan diukur menggunakan 5 (lima) indikator yakni sifat, perilaku, ketrampilan, partisipasi, dan strategi.

Pengawasan

Pengawasan diartikan sebagai suatu mekanisme untuk memastikan semua tujuan manajemen mampu terwujud selaras dengan apa yang sudah ditentukan (Handoko, 2015). Menurut Pandoyo (2007) terdapat 4 (empat) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel pengawasan yakni penetapan standar, penilaian hasil kerja, kesesuaian, serta tindakan koreksi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah sebuah semangat dalam diri karyawan untuk menepatkan diri terhadap lingkungan kerja dan merupakan situasi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan (2016) variabel motivasi kerja diukur menggunakan 5 (lima) indikator yakni kebutuhan fisik, perwujudan diri, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman, serta kebutuhan akan penghargaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah kemauan dari dalam diri karyawan untuk mentaati segala bentuk norma sosial serta aturan yang ditetapkan perusahaan dimana aturan tersebut tidak boleh dilanggar oleh para karyawan (Sinambela, 2017). Menurut Hasibuan (2010), variabel disiplin kerja diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu dengan efektif, bertanggungjawab, tingkat absensi.

Penelitian ini sudah lolos pada tahapan uji asumsi klasik dan uji validitas sebelum melaksanakan uji analisis regresi linier berganda. Semua data yang digunakan pada penelitian sebenarnya memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ serta angka *cronbach alpha* $> 0,6$. Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan penelitian ini mempunyai konsistensi dan ketepatan dalam persamaan regresinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif menjelaskan tentang karakteristik tiap variabel. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	69	27	54	47,62	5,906
Pengawasan	69	21	48	41,23	5,413
Motivasi Kerja	69	33	54	47,10	4,887
Disiplin Kerja	69	18	48	40,42	6,129

Sumber: Data primer, diolah (2023)

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikatakan bahwa data pada penelitian ini berjumlah 69. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai jawaban minimal 27 dan maksimal 54. Variabel ini memiliki rata-rata 47,62 yang menunjukkan responden merespon kuesioner dengan jawaban antara setuju dan agak tidak setuju. Variabel gaya kepemimpinan memiliki standar deviasi 5.906 yang memperlihatkan bahwa ketidaksesuaian data minim dikarenakan standar devisiasinya lebih kecil dari nilai rata-rata.

Variabel pengawasan mempunyai jawaban minimal 21 dan maksimal 48. Variabel ini memiliki nilai rata-rata 41,23 menunjukkan responden merespon kuesioner dengan jawaban agak tidak setuju dan tidak setuju. Variabel ini memiliki standar deviasi 5,413 yang memperlihatkan bahwa ketidaksesuaian data minim dikarenakan standar devisiasinya lebih kecil dari nilai rata-rata.

Variabel motivasi kerja mempunyai jawaban minimal 33 dan maksimal 54. Variabel ini memiliki nilai rata-rata 47,10 menunjukkan responden merespon kuesioner dengan jawaban agak tidak setuju dan tidak setuju. Variabel ini memiliki nilai deviasi 4,887 yang memperlihatkan bahwa ketidaksesuaian data minim dikarenakan standar devisiasinya lebih kecil dari nilai rata-rata.

Variabel disiplin kerja mempunyai jawaban minimal 18 dan maksimal 48. Variabel ini memiliki nilai rata-rata 40,42 yang menunjukkan responden merespon kuesioner dengan jawaban agak tidak setuju dan tidak setuju. Variabel ini memiliki nilai deviasi 6,129 yang memperlihatkan bahwa ketidaksesuaian data minim dikarenakan standar devisiasinya lebih kecil dari nilai rata-rata. Tabel 2 dibawah ini menunjukkan hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-3.073	4.320		-.711	.479
	Gaya Kepemimpinan	-.160	.147	-.155	-1.088	.281
	Pengawasan	.768	.190	.678	4.040	.000
	Motivasi Kerja	.413	.138	.330	3.002	.004
R Square					0,688	
Adjusted R Square					0,674	
F hitung					47,821	

Sumber: Data primer, diolah (2023)

Bersumber pada tabel 2, nilai F hitung sebesar $47,821 \geq 2,71$ (F tabel) dengan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil uji T menunjukkan bahwa uji hipotesis pertama (H1) memiliki nilai t hitung $-1,088 < 1,996$ (t tabel) dengan angka signifikansi t lebih besar dari tingkat signifikan $0,05$ yaitu $0,281 > 0,05$, sehingga bisa dikatakan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif atas disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang menyatakan jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan tidak terdukung (ditolak).

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2), memperlihatkan bahwa nilai t hitung $4,040 > 1,966$ (t tabel) dengan angka signifikansi t lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yang mengatakan bahwasannya pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan terdukung (diterima).

Hasil pengujian hipotesis terakhir (H3), menunjukkan nilai t hitung $3,002 > 1,966$ (t tabel) dengan nilai signifikansi t lebih kecil daripada angka signifikansi $0,05$ yaitu $0,004 < 0,05$ jadi bisa dikatakan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan terdukung (diterima).

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* penelitian ini sebesar $0,674$. Hal tersebut berarti $67,4\%$ variabel disiplin kerja benar benar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kerja lalu sebesar $32,6\%$ dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis pertama (H1) memperlihatkan jika gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif atas disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil t hitung yaitu $-1,088 < 1,996$ (t tabel) dan angka signifikansi t $0,281 > 0,05$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis pertama (H1) tidak terdukung (ditolak). Hasil tersebut memperkuat hasil penelitian Anggraini (2022) yang dilakukan sebelumnya serta membuktikan bahwa kedisiplinan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh t hitung $-0,051 < 1,98260$ (t tabel) serta angka signifikansi t $0,549 > 0,05$.

Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis kedua (H2) yang mengungkapkan bahwasannya pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil t hitung $4,040 > 1,966$ (t tabel) dan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis kedua (H2) terdukung (diterima). Hasil tersebut memperkuat hasil sebelumnya yang dijalankan oleh Wenas, *et al.*, (2022) yang menegaskan jika pengawasan berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung $7,516 > 2,032$ (t tabel) serta signifikansi $t < 0,05$. Pengawasan yang sering dilakukan pemimpin akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan arahan serta perhatian untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) yang mengungkapkan jika motivasi memiliki pengaruh positif atas disiplin kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil t hitung $3,002 > 1,966$ (t tabel) dengan nilai signifikansi t $0,004 < 0,05$ yang menyimpulkan bahwasannya hipotesis ketiga (H3) terdukung (diterima). Hasil ini memperkuat hasil sebelumnya oleh Rizal dan Radiman (2019) yang menegaskan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $1,254 < 1,668$ (t tabel). Seorang karyawan mendapatkan dorongan yang menjadi penyebab ia melaksanakan suatu Tindakan ialah melalui motivasi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka, semakin besar pula disiplin kerja yang dimilikinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas penelitian yang sudah dilaksanakan bisa disimpulkan bahwa pengawasan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja sedangkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif atas disiplin kerja. Secara serentak gaya kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variable lain. Variabel lain tersebut seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kemungkinan

memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat memberi sumbangan manfaat yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amdoni, Bustami, E., & Putra, A. N. J. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 3(5), 12–25. Diambil dari file:///D:/D3 ADMINISTRASI BISNIS BSI/JURNAL/447-Article Text-1145-1-10-20210224.pdf
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Bank Index Selindo Kc. Pluit. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 665–673. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.520>
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *INOVASI*, 16(2), 233–240.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5090–5117.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administarsi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk “Xy” Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411–418. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.227>
- Fadli, M., & Othman, L. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perawat UGM Rumah Sakit Universitas Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17(1).
- Firman, N., Mustari, N., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(2), 110–120. <https://doi.org/10.26618/jppm.v2i2.4567>
- Firmansyah, Aulia, N. F., & Suhendri. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kisel (Telkomsel) Pekanbaru. *JOTIKA: Journal In Management And Entrepreneurship*, 1, 83–93.

Diambil dari <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

Fitriana, Farida, U., & Abrianto, T. H. (2018). Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 11–23. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i2.2557>

Gomes, C. F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 58–66. Diambil dari <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPTE.

Haque, M. B., & Irfani, H. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. *Prosiding Manajemen, Volume 5*, 418–424.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Haze, H., & Eri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 33–49. <https://doi.org/10.47896/je.v23i1.186>

Herlin, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(1), 68–72. Diambil dari <https://djournals.com/arbitrase/article/view/42>

Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>

Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 249–254.

- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meldiana, Fajrillah, & Ginting, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 20–25.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 4(2), 130–140.
- Munawarah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*. Diambil dari <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3354/>
- Pandoyo, H. R. (2007). *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 2(2), 245–258.
- Sari, N. I., Amin, M. J., & Hasanah, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintah Integratif*, 7(1), 1–10.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R. M., Indarti, S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara v Sei Galuh. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XII(3), 547–571.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 2 (2024) 810-822 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.3612

Telaumbanua, E., Waruwu, S., & Laia, O. (2022). Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan EKodonomi Digital (JAMED)*, 2(1), 17–25.

Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 193–204.

Wenas, R., Langkai, J. E., & Dilapanga, A. R. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohonm. *Jurnal Administro (Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara)*, 4(1), 19–28.