

# KETERKAITAN ANTARA MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN

ENI MAWARSIH<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

*enimawarsih99@gmail.com*

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, dan secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari.*

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

# **THE RELATE BETWEEN WORK MOTIVATION, SUPERVISION AND LEADERSHIP TO WORK DISCIPLINE AT PT. TRANS LESTARI MEDAN**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on work discipline, to determine and analyze the effect of supervision on work discipline, to determine and analyze the influence of leadership on work discipline, to determine and analyze the influence of work motivation, supervision and leadership together. on work discipline at PT. Wahana Trans Lestari Medan. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the influence or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were all employees of PT. Wahana Trans Lestari Medan, amounting to 43 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially motivation has an influence on work discipline. Partially, supervision has an influence on work discipline. Partially leadership has an influence on work discipline, and simultaneously work motivation, supervision, and leadership have a significant influence on work discipline at PT. Wahana Trans Lestari.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

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 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).

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai

diperlukan adanya pengawasan serta motivasi 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 (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Rizal & Radiman, 2019).

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).

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 (Rizal & Radiman, 2019, hal. 119).

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).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2012).

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, 2014).

PT. Wahana Trans Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan showroom mobil yang memiliki tugas utama yaitu menjual produk mobil merek Nissan Datsun. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana peneliti melihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, hal tersebut dapat

dilihat dari karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak karyawan yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, Hal ini disebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi kerjadari pimpinannya dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target penjualan mobil sehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun, selain itu kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dimana pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap karyawan sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu, selain itu masih kurangnya pengarahan dari pimpinan dimana pimpinan kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan".

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut (Afandi, 2016), disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan

disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang 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. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Hasibuan, 2012), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut: 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Balas jasa. 3) Keadilan. 4) Waskat. 5) Sanksi hukum. 6) Ketegasan. 7) Hubungan kemanusiaan. Menurut (Sutrisno, 2010), menyatakan indikator disiplin kerja: 1) Taat terhadap aturan waktu. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4) Taat terhadap peraturan lainnya perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2014), seorang pimpinan harus memberikan

perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Dapat disimpulkan juga bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: 1) Promosi. 2) Prestasi kerja. 3) Pekerjaan itu sendiri. 4) Penghargaan. 5) Tanggung jawab. 6) Pengakuan. 7) Keberhasilan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah: 1) Kerja keras. 2) Orientasi masa depan. 3) Tingkat cita-cita yang tinggi. 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas. 5) Usaha untuk maju. 6) Ketekunan. 7) Pemanfaatan waktu.

### **Pengawasan**

Menurut (Handoko, 2015), pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013) pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-

penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya

Menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah: 1) Perubahan lingkungan organisasi. 2) Perubahan kompleksitas organisasi. 3) Kesalahan-kesalahan. 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Menurut (Handoko, 2015), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah: 1) Akurat. 2) Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan. 3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi. 4) Objektif dan menyeluruh. 5) Realistik secara ekonomis. 6) Realistik secara organisasional. 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. 8) Fleksibel. 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. 10) Diterima para anggota organisasi.

### **Kepemimpinan**

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Kecerdasan. 2) Kedeewasaan dan keleluasaan hubungan sosial. 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. 4) Sikap-sikap

hubungan kemanusiaan. Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan. 2) Kebutuhan. 3) Kecerdasan. 4) Ketegasan. 5) Kepercayaan diri. 6) Kreatif.

### **Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja. Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2018); dan (Susanty & Baskoro, 2012).

## **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri, (Sigar, Sambul, & Asaloei, 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Meika, Purnmo, & Wahjuni, 2017) dan (Sigar et al., 2018); (Kamal, 2015) ; (Jufrizen Jufrizen, 2016) dan (Agustina & Bismala, 2014).

## **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

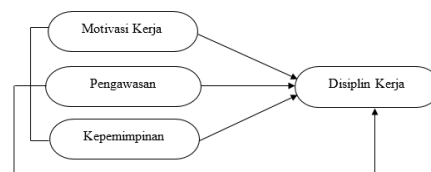
Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik. Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang tinggi yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari. Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Setiyani, 2015). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Susanty &

Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014).

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, Dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja. Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia.

Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

### **METODE PENELITIAN**

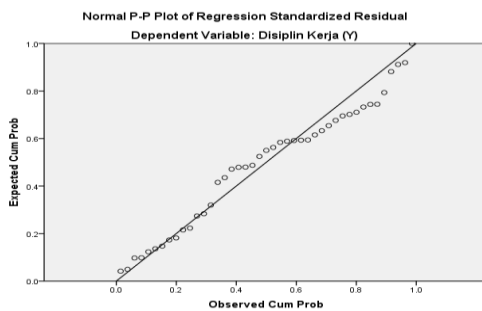
Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Wahana Trans Lestari Medan yang berjumlah 43 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu



43 orang guru menggunakan *sampel jenuh*. Menurut Sugiyono, (2017) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas**

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat untuk variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

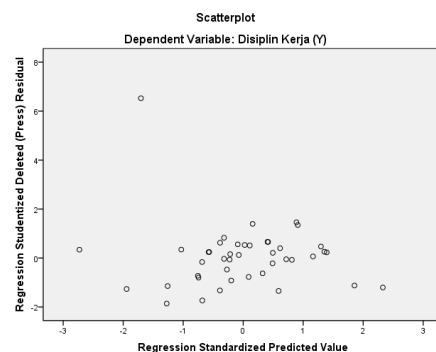
**Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1							
	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009	
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010	.910 1.098
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016	.930 1.075
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009	.972 1.028

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel, karena VIF (*Variance Inflation Vector*) tidak lebih besar dari 5.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.



### Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 2. Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Jadi persamaan regresi linear berganda motivasi, pengawasan dan kepemimpinan adalah :

$$Y = 22.720 + 0.381 X_1 + 0.356 X_2 + 0.278 X_3$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan diasumsikan sama dengan nol, maka disiplin kerja bernilai 22.720
- 2) Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0.381. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika pengawasan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja

sebesar 0.356. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 4) Jika kepemimpinan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0.278. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

#### Uji t ( Secara Parsial )

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $<$  taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig.  $<$   $\alpha$ 0.05) sedangkan terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig.  $<$   $\alpha$ 0.05).

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.730 berarti  $t_{hitung}$  2.730  $>$  1.68  $t_{tabel}$  dan signifikan  $t$  lebih besar dari 0.05 (0.010  $<$  0.05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.567

berarti  $t_{hitung} 2.567 > 1.68 t_{tabel}$  dan signifikan  $t$  lebih besar dari 0.05 ( $0.016 < 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.753 berarti  $t_{hitung} 2.753 > 1.68 t_{tabel}$  dan signifikan  $t$  lebih besar dari 0.05 ( $0.009 < 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji statistik  $f$  dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

**Tabel 4. Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.483	3	32.494	30.069	.039 <sup>a</sup>
	Residual	412.982	39	10.589		
	Total	510.465	42			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)  
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

$$F_{hitung} = 30.069$$

$$F_{tabel} = 3.24$$

Berdasarkan hasil uji  $F$  di atas diperoleh nilai signifikan 0.039 (Sig.  $0.039 < 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh

terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R$  square.

**Table 5. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 <sup>a</sup>	0.815	1.46822	1.48622	.815	127.858	3	62	0	1.165

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)  
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai  $R$ -Square ( $R^2$ ) sebesar 0.815 atau 81.5% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja) adalah sebesar 81.5%. Sedangkan sisanya 18.5% adalah persentase atau kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2.730 > 1.68 t_{tabel}$  dengan propabilitas Sig  $0.010 < 0.05$  hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang baik juga terhadap karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2018); dan (Susanty & Baskoro, 2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

#### **Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2.567 > 1.68 t_{tabel}$  dengan propabilitas Sig  $0.016 < 0.05$  hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Meika, Purnmo, & Wahjuni, 2017) dan (Sigar et al., 2018); (Kamal, 2015); (Jufrizen, 2016).

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2.753 > 1.68 t_{tabel}$  dengan propabilitas Sig  $0.009 < 0.05$  hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ )  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014) yang menyimpulkan bahwa dengan kepemimpinan dari pimpinan yang baik maka dapat menciptakan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan perusahaan tersebut.

#### **Pengaruh Motivasi kerja, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh motivasi kerja (X1), pengawasan (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung} 30.069 > 3.24 f_{tabel}$  dengan propabilitas Sig  $0.039 < 0.05$ . Hal tersebut berarti hipotesis  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan disimpulkan bahwa secara simultan antara motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, & Hanny, T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFPE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartana. (2011). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 26-39.
- Fahmi, M., & Syahputra, M. R. (2019). Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan (Fraud). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 2(1), 24-36.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Hakim, A. (2011). Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

- PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Ristet Bisnis Dan Investasi*, 1(1), 63–74.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. 13 (2), *Edisi Rajab 1436 H* , 399-407.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- 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 & Studi*, 1(1), 22–42.
- Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 4(1), 56–61.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- 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 (JAB)*, 6(3), 52–60.
- Sihomibng, T. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua Barat). *Jurnal OE*, IV(2) , 220-232.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>