

Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi

Lilla Andini¹, Yuli Budiati², Albert³
Universitas Semarang, Indonesia
lillaandini28@gmail.com

Submitted: 24th July 2024 | Edited: 20th Oct 2024 | Issued: 01st Dec 2024

Cited on: Andini, L., Budiati, Y., & Albert, A. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 345-354.

Abstract

The existence of supervision and leadership influences work discipline and motivation. This research aims to analyze the influence of supervision and leadership on work discipline, but also to find out whether work motivation can moderate the influence of supervision and leadership on work discipline. This type of research is descriptive quantitative with a total sample of 147 employees. The sample in this research was taken using a probability sampling technique, namely simple random sampling. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (PLS). The results obtained from this research are a) supervision has a significant influence on work discipline, b) leadership has a direct and significant influence on work discipline, c) motivation moderates the direct and significant influence of supervision on work discipline, d) motivation moderates the influence of leadership directly and significantly towards work discipline.

Keywords: Supervision; Leadership; Discipline; Motivation

Abstrak

Adanya pengawasan dan kepemimpinan mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, selain itu juga untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 147 pegawai. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Didapatkan hasil dari penelitian ini yaitu a) pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, b) kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja, c) motivasi memoderasi pengaruh secara langsung dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja, d) motivasi memoderasi kepemimpinan yang berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Keywords: Pengawasan; Kepemimpinan; Disiplin; Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Suatu pengawasan dikatakan penting

karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi instansi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Mutakallim, 2016). Inu Kencana Syafii (2019: 167), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut (Keith Davis, 2017) disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, yang merupakan panutan dari bawahannya. Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar berusaha secara tegas mencapai tujuan organisasi dengan penuh semangat, dengan demikian tanpa kepemimpinan maka organisasi tidak dapat mencapai kinerjanya dengan baik (Muchtar, 2019).

Taylor, dkk (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan tidaknya suatu pencapaian kinerja karyawan, artinya semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja pegawai. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) juga menyebutkan bahwa kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kinerja pegawai mengakibatkan pimpinan tidak mampu memotivasi pegawai agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan. Terjadi fenomena masalah dalam kedisiplinan pegawai Jaksa Agung Muda Bidang Pengawasan masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pulang cepat dan tidak masuk tanpa keterangan (TAK). Hal ini tidak selaras dengan Jaksa Agung Muda Bidang Pengawasan yang merupakan unsur pembantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan wewenang Kejaksaan dibidang pengawasan, bertanggung jawab kepada Jaksa Agung sesuai dengan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, kemudian untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam menjaga kinerja organisasi. Pengawasan yang efektif mampu memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter (2012), pengawasan adalah proses pengamatan, pengendalian, dan perbaikan kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Dalam konteks disiplin kerja, pengawasan yang ketat namun adil dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif.

Kepemimpinan juga memiliki peran krusial dalam membentuk disiplin kerja. Kepemimpinan yang baik mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan yang ada. Menurut teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) dalam (Andika, 2019), seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin yang mampu menunjukkan teladan dan memberikan bimbingan yang jelas akan cenderung menciptakan disiplin kerja yang lebih baik di antara para bawahannya.

Motivasi kerja menjadi variabel moderasi yang penting dalam hubungan antara pengawasan, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg (1966) dalam (Andika, 2019), motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik seperti pengakuan dan penghargaan. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan mencapai kinerja yang diharapkan.

Dalam penelitian ini, pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja akan dianalisis dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini penting untuk memahami bagaimana interaksi antara pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan dan kepemimpinan yang tepat serta dengan memperhatikan faktor motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang akan diambil dalam melakukan penelitian ini adalah 147 pegawai. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data dokumenter. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, karena bisa mengukur jarak antara satu objek dengan objek lainnya dari suatu informasi serta bisa memudahkan untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi dari jawaban responden di dalam suatu variabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased*

structural equation modeling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya.

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

Reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi 43 responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

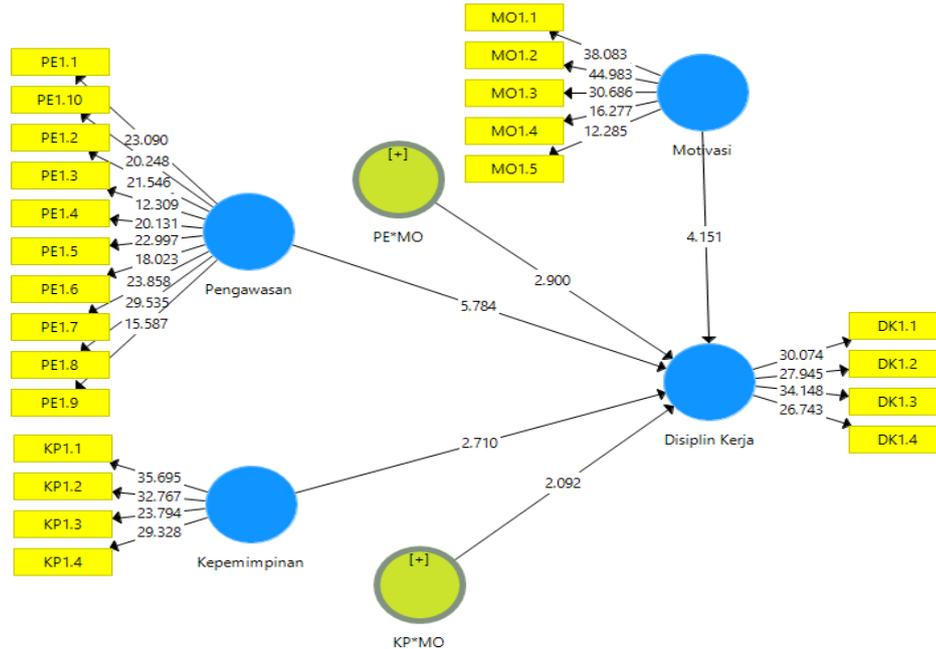
Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Di samping melihat nilai *R-square*, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. *Q square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dengan 44 melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

HASIL PENELITIAN

Langkah pertama mengevaluasi model struktural adalah melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada t test atau T statistic diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara

konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Interpretasi nilai *R-Square* sama dengan interpretasi regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.



Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2023

Gambar 1. Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai Rsquare yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0,744	0,741

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar 0,744. Nilai R-Square tersebut menunjukkan bahwa 74,4% variabel Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pengawasan, Kepemimpinan, dan Motivasi. sedangkan sisanya 25,6% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Predictive Relevance (Q2)

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-Square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, sedangkan *QSquare predictive relevance* untuk model struktural, *predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai konservasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q2 < 1$, di mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan Tabel 1, maka perhitungan *predictive relevance* adalah sebagai berikut.

$$\text{Nilai } Q2 = 1 - (1 - R1)$$

$$\text{Nilai } Q2 = 1 - (1 - 0,744) = 0,744$$

Keterangan:

Q2 : nilai *Predictive Relevance*

R1² : nilai *R-Square* variabel *Competitive Advantage*

R2² : nilai *R-Square* variabel *Business Performance*

Hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q2 sebesar 0,744, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 74,4%, sedangkan sisanya 25,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil ini dikatakan model struktural pada penelitian ini baik karena lebih mendekati nilai 1.

Evaluasi *Goodness Of Fit*

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan dan *dianggap* sebagai pengukuran tunggal dari *outer model* dan *inner model*. Hasil perhitungan GoF dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 2. *Goodness of Fit Model*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Disiplin Kerja	0,677	0,744
KP*MO	1,000	
Kepemimpinan	0,677	0,744
Motivasi	0,629	
Pengawasan	0,573	
Rerata	0,759	

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2023

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{Gof} = \sqrt{0,756 \times 0,744}$$

$$\text{Gof} = 0,753 \text{ (75,3\%)}$$

Hasil perhitungannya GoF sebesar 0,753 atau 75,3%. Hal ini menunjukkan bahwa model yang didapat sudah baik digunakan dalam melakukan prediksi. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
KP*MO -> Disiplin Kerja	0,077	0,081	0,037	2,092	0,037	Diterima
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,151	0,153	0,056	2,710	0,007	Diterima
Motivasi -> Disiplin Kerja	0,220	0,226	0,053	4,151	0,000	Diterima
PE*MO -> Disiplin Kerja	-0,104	-0,105	0,036	2,900	0,004	Diterima

Pengawasan - > Disiplin Kerja	0,446	0,443	0,077	5,784	0,00 0	Dite rima
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-----------	--------------

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2023

Hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai t-hitung. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dapat diperoleh dari 147 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,960. Namun jika menggunakan nilai p-value maka nilai perbandingan yang digunakan adalah nilai tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Hasil pengujian hipotesis variabel pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja didapatkan koefisien jalur sebesar 0,077 dan t hitung adalah sebesar 5,784. Karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,97) atau $p(0,000) < 0,05$. Sehingga pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis kesatu diterima.

Hipotesis 2

Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, Hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja didapatkan koefisien jalur sebesar 0,056 dan t hitung sebesar 2,710. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,97) atau $p(0,007) < 0,05$. Sehingga kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Hipotesis 3

Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja didapatkan koefisien sebesar 0,036 dan t hitung sebesar 2,900. Karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,97) atau $p(0,004) < 0,05$. Sehingga motivasi memoderasi pengaruh secara langsung dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis 4

Motivasi memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, Hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan yang dimoderasi dengan motivasi terhadap disiplin kerja didapatkan koefisien jalur sebesar 0,037 dan t hitung sebesar 2,092. Karena t hitung lebih besar dari t tabel () atau $p(0,037) < 0,05$. Sehingga motivasi memoderasi kepemimpinan yang berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pengawasan merupakan suatu pengamatan dan pelaksanaan kegiatan terhadap kelompok yang menjamin seluruh perusahaan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana yang ditentukan. Jadi pengawasan adalah pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai di kantor.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat bahwa secara parsial semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat,

sehingga pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai Fathoni dalam Hartatik (2019: 201).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruweda dkk (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara.

Penelitian lain oleh Nurhalifah (2018) yang hasil penelitiannya ini dapat disimpulkan sebagai pelaksanaan pengawasan kepala sekolah pada SMK Negeri 1 gowa berada pada kategori baik.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Hasil uji penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya ber-disiplin baik. Teladan pimpinan sangat ber-peran dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Mahendra & Ida, 2014).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ewa dkk (2018) dari hasil analisis data yang diteliti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif hal ini disebabkan karena kepemimpinan mampu menerapkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Penelitian lain oleh Permana (2021) juga menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran angket mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, dan dimensi variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja pegawai adalah dimensi tenggangrasa.

Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh sutau perusahaan atau suatu instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengawasan menjadi pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencan-rencana yang telah Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan suatu organisasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah motivasi, kesejahteraan, kepemimpinan, pendidikan pelatihan dan pengawasan.

Hasil uji ketepatan parameter uji analisis PLS diketahui bahwa variabel motivasi memoderasi pengawasan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan maka pegawai akan semakin termotivasi untuk berdisiplin kerja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan et al (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. dan beberapa penelitian juga menyatakan bahwa faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah pengawasan (Handoko, 2013).

Penelitian lain juga menyatakan hasil dari analisis data, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah jumlah kegiatan pengawasan dapat berpengaruh terhadap peningkatan jumlah pelanggaran, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja oleh (Febria & Nikous, 2021).

Motivasi memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, (Hastuti, 2016). Sedangkan Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Mela dkk, 2021). Dimana Menurut penelitian Mela dkk kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil uji menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka pegawai akan semakin termotivasi untuk berdisiplin kerja. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional memberikan contoh teladan yang baik untuk para pegawainya, menjadi inspirasi, serta melibatkan atau berkomunikasi langsung dengan bawahannya mengenai pekerjaan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan saran, pemberian tanggung jawab, memberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan diri sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (Hassan et al., 2017). Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mela dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Afandi & Bahri, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di tempat kerja. Pertama, pengawasan oleh atasan ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan yang lebih intens dapat meningkatkan ketaatan karyawan terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Selanjutnya, kepemimpinan juga terbukti memainkan peran penting dalam membentuk disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat langsung meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung karyawan, dan memberikan motivasi untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku.

Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih patuh dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Lebih jauh lagi, motivasi ternyata juga memoderasi pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Artinya, tingkat motivasi karyawan dapat memperkuat atau melemahkan dampak dari pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai dinamika kompleks antara pengawasan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A, Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2. e-ISSN 2623-2634.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahendra, I., G., N., T., Ida, A., B. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol 1 No 1.
- Nurhalifah, dkk. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di SMK Negeri 1 Gowa*. Universitas Negeri Makassar.
- Permana, Y.G. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 6 No. 1.
- Ruwaeda, dkk. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara*. Jurnal Unismush Volume 2, Nomor 1, Februari 2021. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>