

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG POIGAR

Gracio Turangan, Johannes Aldrin Timbuleng, Joseph Turambi ¹

ABSTRAK

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti pada seluruh karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar. Pengolahan data kuesioner menggunakan sistem IBM SPSS 24 dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis data. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar. Sama juga dengan hal parsial, bahwa secara simultan variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan menunjukkan secara bersama-sama (Simultan) Variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar.

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

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik De La Salle Manado,
2021

Latar Belakang

Tujuan untuk membuat dan membangun suatu perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan secara bersama-sama, untuk itu semua perusahaan berlomba-lomba dan bersaing agar supaya terciptanya kualitas sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya jual tinggi. Menurut Sutrisno (2017, h. 3) sumber daya manusia merupakan dorongan yang timbul dalam diri sendiri yang mempunyai akal, keinginan, pengetahuan, Pemikiran, kekuatan serta niat untuk melakukan sesuatu. Sumber daya manusia merupakan inti dari suatu proses kerja perusahaan agar supaya bisa terciptanya kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Perusahaan harus mampu menjaga relasi yang baik antara pimpinan sampai ke seluruh karyawan untuk terciptanya kontribusi yang tinggi sehingga sumber daya manusia bisa terlaksana. Pengembangan produktifitas tenaga kerja agar supaya memiliki disiplin yang tinggi

harus digenjut secara terus menerus agar supaya karyawan merasa mengerti akan tugas yang harus dikerjakan lewat motivasi diberikan secara terus menerus dari suatu perusahaan, kepemimpinan yang baik dari suatu perusahaan, dan pengawasan yang harus dilakukan dengan aturan sesuai standar operasi prosedur.

Sitorus (2020, h. 2) motivasi merupakan kondisi dimana seseorang merasa terpengaruh melakukan sesuatu yang timbul dalam diri sendiri untuk menjadi faktor pendorong, pendukung dan penyemangat dalam bertindak agar supaya terciptanya kerja yang optimal. Motivasi dalam suatu organisasi di perusahaan sangat penting dalam mencapai disiplin kerja karyawan dengan berbagai bentuk seperti pemberian insentif ketika karyawan dapat mencapai kinerja yang bagus sesuai ketetapan dari perusahaan masalah motivasi yang terjadi berkaitan penurunan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, masalah yang terjadi seperti kurangnya

pemberian insentif ketika karyawan berhasil menjalankan atau mencapai target tertentu. Seperti dalam buku Ariffin (2017 h. 106) yang menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pemberian khusus agar karyawan merasa termotivasi.

Sitorus (2020, h. 11) kepemimpinan adalah cara untuk membujuk diri sendiri atau orang lain agar supaya dapat mengikuti secara langsung ataupun tidak langsung terhadap semua yang diharapkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai, permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan yaitu tidak terlihat kepemimpinan seorang teladan, Hal ini seperti yang dinyatakan Sule & Saefullah (2019 h. 212) bahwa nilai yang dibangun adalah figur keteladanan harus dinyatakan pimpinan.

Hasibuan dalam Busro (2018 h. 142) pengawasan adalah proses untuk mengatur seluruh karyawan agar bekerja

sesuai aturan yang ada dan bekerja sesuai apa yang di rencanakan. Permasalahan pengawasan yang terjadi adalah fasilitas absensi karyawan yang masih manual masih menggunakan absen dengan alat tulis. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Koontz & O'Donnel dalam Megawati & Ruyatnasih (2018 h. 111) bahwa asas pengawasan harus ditujukan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar?

4. Apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomaco Adi Prima Cabang Poigar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar.
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar.

Batasan Penelitian

1. Batasan penelitian ini berfokus pada pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Batasan penelitian dibatasi hanya sesuai judul peneliti yaitu pada tiga Variabel Independen dan satu variabel Dependen.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh mahasiswa dalam penelitian ini adalah Mahasiswa dapat mengetahui hasil bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil ini akan menjadi pegangan pokok untuk dipakai bersamaan dengan pengetahuan yang telah didapatkan di perkuliahan agar supaya dapat menambahkan wawasan serta pengalaman kerja di dunia nyata.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi

French & Raven dalam Sule & Saefullah (2019 h. 193) Motivasi adalah sesuatu yang mendorong diri seseorang untuk melakukan dan menunjukkan perilaku-perilaku tertentu. Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kecil-besarnya motivasi dapat mempengaruhi kualitas disiplin yang ada. Sehingga demikian motivasi adalah konsep atau perilaku saling berhubungan yang timbul dari dalam dan luar manusia untuk melakukan segala bentuk tujuan yang di inginkan perusahaan lewat inisiatif ataupun dorongan dari perusahaan itu tersebut. Indikator-indikator motivasi adalah tanggung jawab, senang pada saat melakukan pekerjaan, mengutamakan prestasi, terlaksanakan suatu pekerjaan , mempunyai tujuan yang terukur, bersaing secara sehat, penghargaan atas hasil yang dikerjakan, keseimbangan, diberikan penghargaan atas pencapaian diberikan,

memperoleh insentif dan memperoleh perhatian

Kepemimpinan

Sule & Saefullah (2019 h. 210) mengatakan kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sendiri sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Siagian (2010) mengatakan bahwa faktor kepemimpinan yaitu menjadi seorang pengarah berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk menjadi penuntun dan pengarah dalam perusahaan agar supaya bawahan merasa terbantu dengan ide dan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan dengan membuat kerja sama antara pimpinan dan bawahan dalam setiap membuat keputusan yang ada. Indikator-indikator kepemimpinan adalah saling

mempercayai, kenyamanan kerja, penghargaan pendapat, kesejahteraan bawahan, melihat perasaan, pengakuan kerja dan kepuasan kerja dalam penyelesaian tugas.

Pengawasan

Sule & Saefullah (2019 h. 263) pengawasan adalah proses dalam rangka untuk menetapkan ukuran dari suatu kinerja yang ada dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Sule (2008) pengawasan adalah proses untuk menetapkan setiap standar kinerja yang ada serta pengambilan tindakan berupa kritik yang membangun untuk mendukung suatu tujuan dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan demikian ditarik kesimpulan pengawasan adalah proses untuk mengawal segala bentuk kerja yang diberikan karyawan untuk dievaluasi supaya menjadi kerja yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan untuk menjaga

segala kualitas kekuatan yang ada dalam perusahaan tersebut agar bisa dijadikan suatu tolak ukur untuk mencapai tujuan dan hasil kedepan dalam suatu perusahaan. Indikator-indikator pengawasan adalah tepat sasaran, tepat waktu, keseluruhan, menjadi pengarah/terkonsep, fokus pada pengawasan strategi, kenyataan ekonomi, kenyataan organisasi, terstruktur, bersifat Fleksibel dan diterima setiap individu.

Disiplin Kerja

Mondy (2012, h. 387) disiplin kerja adalah keadaan untuk pengendalian diri dari setiap karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang baik dalam setiap individu di organisasi. Siswanto (2010) disiplin kerja adalah sikap untuk , menghargai dan menghormati, serta patuh dan taat akan segala ketentuan yang telah di tetapkan perusahaan yang masih berlaku secara langsung maupun tidak langsung tertulis agar bisa melaksanakannya, yang memiliki sanksi dan tidak lari ketika menerima sanksi yang

diberikan yang menyentuh tugas yang telah diberikan dan ditetapkan. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah dorongan untuk mentaati segala aturan-aturan yang diterapkan dalam suatu perusahaan agar supaya bisa meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan melaksanakan sesuai dengan standar yang memiliki sanksi ketika melanggar ketentuan-ketentuan yang ada agar supaya tujuan baik dari perusahaan akan terus tercapai. Indikator-indikator disiplin kerja adalah etika saat kerja, ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, tingkat waspada dan banyaknya kehadiran

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti memiliki 3 variabel Independen Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), pengawasan (X3) dan 1 variabel Dependen Disiplin Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Peneliti mengambil seluruh total populasi untuk

dijadikan sampel sebanyak 43 Responden di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar. Peneliti menggunakan data kuesioner manual yang dibagikan ke seluruh karyawan yang ada. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan data primer wawancara dan data perusahaan, sedangkan data sekunder adalah website, ebook dan jurnal-jurnal untuk melakukan penelitian. Dalam skala pengukuran data peneliti menggunakan Skala Likert yang terbagi atas beberapa pertanyaan: Motivasi 11 Pertanyaan, Kepemimpinan 7 Pertanyaan, Pengawasan 10 Pertanyaan dan Disiplin Kerja Karyawan 5 pertanyaan. Dalam menguji seberapa baik instrumen pertanyaan yang diberikan menggunakan Uji validitas *Product Moment*. Dalam menguji seberapa konsisten pertanyaan penelitian menggunakan uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Peneliti menggunakan uji asumsi klasik yang terbagi atas Uji multikolinearitas dengan melihat Nilai

toleransi dan Nilai VIF yang ada. Peneliti menggunakan Uji Heterokedastisitas Skaterplot untuk mengetahui ketidakpersamaan regresi. Dalam menilai secara objektif Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan peneliti adalah Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

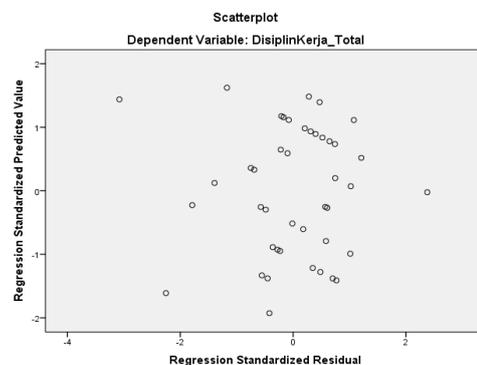
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Total	.252	3.971
	Kepemimpinan_Tota	.254	3.941
	Pengawasan_Total	.935	1.070

a. Dependent Variable: DisiplinKerja_Total

1. Variabel dari Motivasi (X1) dengan nilai toleransi $0.252 > 0.10$ dan Variabel motivasi (X1) dalam VIF berada pada nilai $3.971 < 10.00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel Motivasi (X1) Multikolinearitas.

2. Variabel dari Kepemimpinan (X2) dengan nilai toleransi $0.254 > 0.10$ dan Variabel Kepemimpinan (X2) dalam VIF berada pada nilai $3.941 < 10.00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel Kepemimpinan (X2) Multikolinearitas.
3. Variabel dari Pengawasan (X3) dengan nilai toleransi $0.935 > 0.10$ dan Variabel Pengawasan (X3) dalam VIF berada pada nilai $1.070 < 10.00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel Pengawasan (X3) Multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas



1. Penyebaran titik yang sudah ditunjukkan pada gambar 4.1 di atas tidak berpola dan tidak menumpuk satu sama lain, itu menjadi suatu yang sesuai dari system scatterplot yang ada.

2. Penyebaran titik yang sudah ditunjukkan pada gambar 4.1 tidak membentuk bergelombang atau melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar lagi.
3. Penyebaran titik yang sudah ditunjukkan pada gambar 4.1 tidak berpola.

Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.545	1.879		.290	.773
	Motivasi	.157	.055	.371	2.850	.007
	Kepemimpinan	.330	.077	.559	4.310	.000
	Pengawasan	.090	.033	.187	2.763	.009

a. Dependent Variable: DisiplinKerja_Total

1. Nilai pada tabel konstan adalah 0.545 yang berarti jika Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Pengawasan (X3) sama dengan nol nilai untuk disiplin kerja karyawan (Y) adalah 0.545 atau 54.5%.

2. Tabel koefisien dari variabel Motivasi (X1) adalah 0.157 dan positif, berarti jika PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar meningkatkan nilai dari Motivasi (X1) 1% berarti dapat meningkatkan pengaruh positif pada nilai Disiplin kerja Karyawan (Y) 0.157 atau 15.7%.
3. Tabel koefisien dari variabel Kepemimpinan (X2) adalah 0.330 dan positif, berarti jika PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar meningkatkan nilai dari Kepemimpinan (X2) 1% berarti dapat meningkatkan pengaruh positif pada nilai Disiplin kerja Karyawan (Y) 0.330 atau 33%.
4. Tabel koefisien dari variabel Pengawasan (X3) adalah 0.090 dan positif, berarti jika PT. Indomarco Adi Prima Cabang Poigar meningkatkan nilai dari Pengawasan (X3) 1% berarti dapat meningkatkan pengaruh positif pada nilai Disiplin kerja Karyawan (Y) 0.090 atau 9%.

Uji Parsial (Uji T)

Nilai sig <0.05 yaitu (0.007), dan t hitung > t tabel yaitu (2.850>2.022691) Dengan demikian bahwa secara parsial variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Nilai sig <0.05 yaitu (0.000), dan t hitung > t tabel yaitu (4.310>2.022691) Dengan demikian bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Nilai sig <0.05 yaitu (0.009), dan t hitung > t tabel yaitu (2.763>2.022691) Dengan demikian bahwa secara parsial variabel Pengawasan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Nilai sig. adalah 0,000 lebih kecil dari (<0,05) dan nilai F-hitungnya adalah 65.220 lebih besar dari F tabel (>3.472766).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.564	3	49.188	65.220	.000 ^b
	Residual	29.413	39	.754		

Model		B	Std. Error	Beta		Sig.
1	(Constant)	.545	1.879		.290	.773
	Motivasi_Total	.157	.055	.371	2.850	.007
	Kepemimpinan_Total	.330	.077	.559	4.310	.000
	Pengawasan_Total	.090	.033	.187	2.763	.009

a. Dependent Variable: DisiplinKerja_Total
bahwa secara simultan variabel Motivasi, (X1), Kepemimpinan (X2), dan Pengawasan (X3) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Secara parsial variabel motivasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima cabang Poigar

Secara simultan variabel motivasi, di PT. Indomarcon Adi Prima Cabang kepemimpinan dan pengawasan secara Poigar. bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Grasindo, 2019, *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia PUEBI dan pembentukan istilah*. Jakarta: PT. Grasindo

Mondy, R 2012, *Human resource management*, 7th Pearson Education Limited, England.

Sekaran, U & Bougie, R 2009, *Research methods for business: a skill building approach*, 5th John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom

Sule, E & Saefullah, K 2019, *Pengantar Manajemen Edisi Revisi* Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

Kamal, MB 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol.15 No.1 April 2015. ISSN: 1693-7619.
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/967>

Khiki, U 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat, Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*. 3 No. 1. 2015 : 31-45
[http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2015/02/Ejournal%20khiki%20utari%20\(02-17-15-02-26-26\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2015/02/Ejournal%20khiki%20utari%20(02-17-15-02-26-26).pdf)

Liyas, JN 2017, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEB. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, Vol 2. No 2, Juli-Desember 2017. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/98>