Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

(Survey pada Karyawan ASN di RSUD Linggajati Kuningan)

Irham Abdul jabbar[1], Oding Syafrudin[2], Faishal Rahimi[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan
Email Koresponden: 20210510501@uniku.ac.id

ABSTRACT

IRHAM ABDUL JABBAR (2025) "The Influence of Leadership, Supervision, and Motivation on Work Discipline". Management Study Program, Faculty of Economics and Business, supervised by Oding Syafudin, S.Si., M.M and Faishal Rahimi, S.E., M.M.

This study aims to analyze the influence of leadership, supervision, and motivation on the work discipline of ASN employees at Linggajati Regional General Hospital, Kuningan Regency, the influence of leadership on work discipline, the influence of supervision on work discipline, the influence of motivation on work discipline. The background of this study is based on the increasing level of employee absenteeism from 2022–2024, which indicates the existence of work discipline problems. The research method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to all ASN employees totaling 115 people as research samples (saturated sample technique). Data were analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS application. The results of the study show that partially leadership, supervision, and motivation have a positive and significant effect on employee work discipline, with a significance value of <0.05 each. Simultaneously, the three independent variables also have a positive and significant effect on work discipline with a coefficient of determination (R^2) of 0.845, which means that 84.5% of the variation in employee work discipline is influenced by leadership, supervision, and motivation, while the remaining 15.5% is influenced by other factors outside this study.

Keywords : Leadership, Supervision, Motivation and Work Discipline.

PENDAHULUAN

RSUD Linggajati merupakan rumah sakit yang melayani ibu dan anak, dan memiliki pelayanan kesehatan standar yang terbaik untuk masyarakat. Memiliki visi menjadi rumah sakit yang maju , mandiri dan modern. Dan menjadikan rumah sakit terbaik yang ada di kabupaten kuningan.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan ASN RSUD Linggajati Kuningan
Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Presentase Ketidakhadiran %
2022	115	236	144	186	4,9
2023	115	276	171	207	5,6
2024	115	489	217	278	8,5

Sumber : RSUD Linggajati Kuningan (2024)

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa karyawan ASN di RSUD Linggajati Kuningan berjumlah 115 orang. Dan pada tahun 2022-2024 jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan. Presentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 sebesar 4,9 %, tahun 2023 sebesar 5,6 % dan tahun 2024 sebesar 8,5 %.

Tabel 2
Kuesioner Pra-survey Disiplin Kerja Karyawan RSUD Linggajati Kuningan

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah responden	Presentase	Jumlah responden	Presentase
1	Bapak/Ibu selalu mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di rumah sakit?	10	50%	10	50%
2	Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja?	12	60%	8	40%
3	Bapak/Ibu selalu memperhatikan Keluhan pasien di rumah sakit?	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil Data Survei 2024

Selain itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan RSUD Linggajati Kuningan, sebanyak 60% responden menjawab tidak menunjukan bahwa karyawan kurang memperhatikan keluhan pasien sedangkan 40% responden menjawab ya.

Fenomena / Permasalahan ini terjadi karena masih banyak karyawan yang telat hadir, masih banyak karyawan yang menyepelekan kedisiplinan dan masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjannya secara tepat waktu. Dan secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu seperti

lingkungan kerja yang tidak nyaman , kurangnya support dari orang sekitar , kurangnya pengawasan dan komunikasi antara karyawan dan pemimpin.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Egy (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pada PT Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji Indramayu Jawa Barat.

Akhirnya, fenomena peningkatan ketidakhadiran karyawan dan berkurangnya disiplin kerja di berbagai organisasi, termasuk di RS Linggajati Kuningan, menuntut penelitian yang komprehensif untuk menemukan akar permasalahan serta solusi yang tepat. Dengan adanya data yang menunjukantren kenaikan persentase kehadiran, diperlukan langkah-langkah strategis agar produktivitas dan kualitas layanan tetap terjaga.

Ketika kepimpinan dan motivasi kerja diimplementasikan secara efektif, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja optimal. Hal ini dapat mengurangi perilaku indisipliner seperti ketidakhadiran, karena adanya ikatan emosional dan tanggung jawab moral yang lebih kuat terhadap perusahaan maupun organisasi.

Seiring dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, kondisi ini juga dipengaruhi oleh berbagai fenomena terkait, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, serta pengaruh lingkungan kerja. Semua aspek tersebut saling berinteraksi dan membentuk pola perilaku karyawan, sehingga menjadi penting untuk meninjau secara menyeluruh faktor-faktor yang berperan dalam mendorong peningkatan kedisplinan dan kinerja.

Berdasarkan data-data dan fenomena dalam latar belakang diatas dan ditemukan research gap maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **"Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin kerja Karyawan ASN RSUD Linggajati Kuningan".**

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara bagi karyawan untuk melakukan hal yang benar, memenuhi janji mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Wibowo (2015). Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung atau tidak langsung, tujuannya adalah untuk menggerakkan orang-orang tersebut dan membuat mereka sepenuhnya memahami, sadar dan mau mengikuti keinginan pemimpin. Kepemimpinan Hal ini erat kaitannya berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan dalam mengamati seluruh kegiatan organisasi yang dilaksanakan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Pratiwi, 2021).Menurut Suryandari & Linawati (2023) Pengawasan ialah sebuah prosedur pemantauan, penilaian serta pelaporan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebagai langkah korektif untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut.

Motivasi

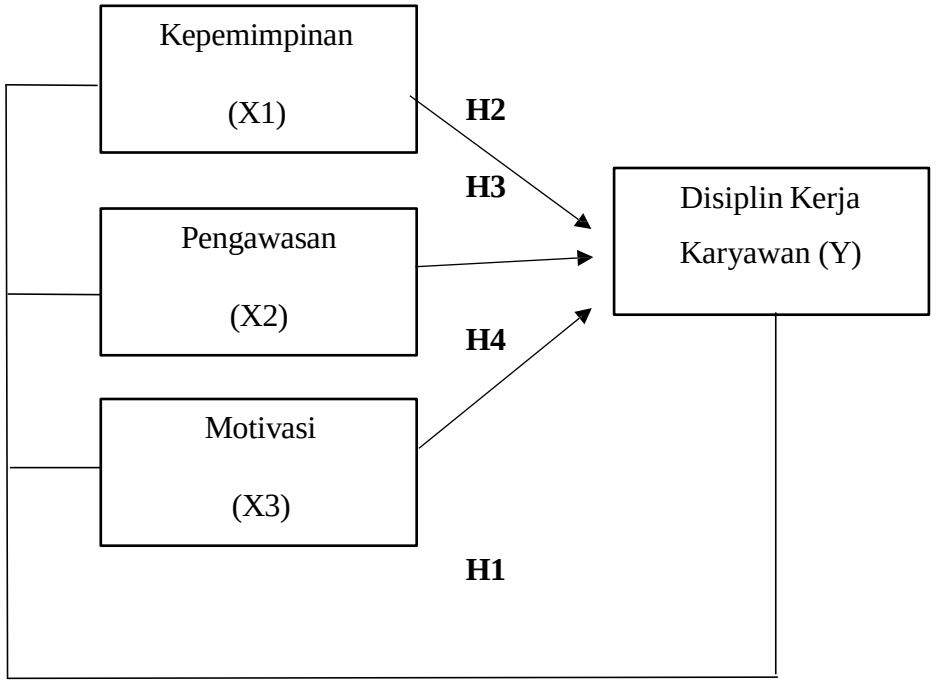
Motivasi Kerja dapat digambarkan sebagai sebuah dorongan keinginan yang lahir dari dalam diri karyawan sehingga harus dilengkapi agar karyawan bisa menempatkan diri terhadap lingkungan kerjanya dan suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk dapat mewujudkan tujuannya Suryandari & Linawati (2023). Candana et al. (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan

giat dan antusias sehinggamencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Disiplin Kerja

Candana et al. (2020) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.Menurut Ramdhona et al. (2022), Mrngrmukakan bahwa : " Disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial."

HIPOTESIS



Gambar 1 Paragdima Berpikir

Dengan merujuk pada permasalahan yang ada, berikut hipotesis yang penulis kemukakan:

H1 : Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
H3 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan motivasi (X3) sebagai variabel bebas, dan disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan ASN RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan dan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel

penelitian yang berjumlah 115 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda serta dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara bagi karyawan untuk melakukan hal yang benar, memenuhi janji mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wibowo (2015)	1. Kemampuan mengambil 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan Menurut Fitri Febriani et al. (2022)	Interval
Pengawasan (X2)	Pengawasan merupakan kegiatan dalam mengamati seluruh kegiatan organisasi yang dilaksanakan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Pratiwi (2021)	1. Pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu dilihat pimpinan. 2. Menyelasaikan waktu pekerjaan selalu dibatas waktunya. 3. Kerja pegawai selalu diukur. 4. Pekerjaan pegawai selalu dievaluasi. Menurut	Interval

		Pratiwi (2021)	
Motivasi (X3)	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 tujuannya. Menurut Linawati (2023)	1. Kebutuhan fisiologis *(physiological)* 2. Kebutuhan rasa aman *(safety)*. 3. Kebutuhan Hubungan Sosial *(affiliation)*. 4. Kebutuhan pengakuan *(esteem)*. Menurut Hustia (2020)	Interval
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Candani (2020)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat Absensi. Menurut Hustia (2020)	Interval

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	54	47
	Wanita	61	53
Usia	<21-30 Tahun	10	8.7
	31-40 Tahun	27	23.5
	41-50 Tahun	64	55.7
	>50 Tahun	16	13.9
Pendidikan	SMA Sederajat	5	4.3
	Sarjana/D3	82	71.3
	Megister (S2)	11	9.6
	Doktor (S3)	17	14.8
Lama Bekerja	<1 Tahun	3	2.6
	1-5 Tahun	34	29.6
	6-10 Tahun	14	12.2
	>10 Tahun	64	55.7

Berdasarkan data tabel, mayoritas responden adalah wanita (53%) dengan rentang usia dominan 41–50 tahun (55.7%). Sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Sarjana/D3 (71.3) dan lama bekerja >10 Tahun (55.7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karyawan ASN RSUD Linggajati Kuningan sebagian besar adalah kalangan Dewasa dengan status sebagai pegawai, berusia produktif dan berpendidikan Sarjana/D3.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Data

No Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,733	0,361	Valid
2	0,815	0,361	Valid
3	0,809	0,361	Valid
4	0,876	0,361	Valid
5	0,787	0,361	Valid
6	0,685	0,361	Valid
7	0,829	0,361	Valid
8	0,842	0,361	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,779	0,361	Valid
2	0,871	0,361	Valid
3	0,823	0,361	Valid
4	0,846	0,361	Valid
5	0,827	0,361	Valid
6	0,743	0,361	Valid
7	0,802	0,361	Valid

8	0,945	0,361	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,825	0,361	Valid
2	0,849	0,361	Valid
3	0,844	0,361	Valid
4	0,846	0,361	Valid
5	0,785	0,361	Valid
6	0,823	0,361	Valid
7	0,810	0,361	Valid
8	0,881	0,361	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,905	0,361	Valid
2	0,886	0,361	Valid
3	0,905	0,361	Valid
4	0,895	0,361	Valid
5	0,871	0,361	Valid
6	0,928	0,361	Valid
7	0,910	0,361	Valid
8	0,840	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh data berasal dari 115 responden yang valid.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86530095
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.055
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov pada variabel kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (Y) diketahui seluruh variabel memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05 temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual dalam penelitian berada dalam kondisi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.441	2.031		7.603	.000
	Kepemimpinan	.327	.066	.394	4.941	.000
	Pengawasan	.172	.053	.224	3.254	.002
	Motivasi	.281	.066	.354	4.250	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (sig < 0.05). kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar (β = 0,394), diikuti motivasi (β = 0.354), dan pengawasan (β = 0.224).

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919[a]	.845	.841	4.931

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,845. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan disiplin kerja karyawan ASN RSUD Linggajati Kuningan sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14714.010	3	4904.670	201.748	.000[b]
	Residual	2698.511	111	24.311		
	Total	17412.522	114			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai F yaitu sebesar 201,748, kemudian nilai F hitung dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan berdasarkan pada df pembilang (K) = 3 dan df penyebut (n - k - 1) = 115 bila taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% atau 0,05% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,69. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan menunjukkan nilai sig. 0,000 dan F hitung sebesar 201,748. Nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 201,748 lebih besar dari nilai F tabel 2,69 maka koefisien korelasi yang diuji hasilnya adalah signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.441	2.031		7.603	.000
	Kepemimpinan	.327	.066	.394	4.941	.000
	Pengawasan	.172	.053	.224	3.254	.002
	Motivasi	.281	.066	.354	4.250	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki nilai t hitung 4,941 > t tabel 1.981 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh signifikan. Pengawasan memiliki nilai t hitung 3,254 > t tabel 1.981 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh signifikan. Motivasi memiliki nilai t hitung 4,250 > t tabel 1.981 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima pada keempat hipotesis.

KESIMPULAN

1. Secara simultan, kepemimpinan, pengawasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut secara Bersama-sama mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
3. Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pengawasan dapat memantau proses atau kegiatan untuk memastikan jalannya sesuai rencana dan meminimalkan risiko.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Egy, E. A., Siti, S. M., & Sandi, S. N. W. (2023). Analisis Dinamika Disiplin Kerja: Peran Pengawasan dan Motivasi Pegawai. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, *20*(2), 170–184. https://doi.org/10.26487/jbmi.v20i2.28262

Fitri Febriani et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, *5*(3), 375–382.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

10(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Mittra Candana, D., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN*. *2*(1). https://doi.org/10.31933/JEMSI

Pratiwi. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Glostar Indonesia Sukabumi* (Vol. 7, Issue 2).

Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2). https://doi.org/10.46306/vls.v2i2

Suryandari, M., & Linawati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Media Sarana Data. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(2), 810–821. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3612

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.