

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap

Febrika Indriani Saputri¹, Tri Harsini Wahyuningsih²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: triharsiniw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Sampel diambil menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun, sebanyak 86 orang. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif (0,266) dan signifikan (0,001) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai, motivasi berpengaruh secara positif (0,160) dan signifikan (0,022) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dan pengawasan berpengaruh secara positif (0,050) dan tidak signifikan (0,470) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan demikian berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and supervision on the level of work discipline of the Cilacap Regency Population and Civil Registration Office. The sample was taken using purposive sampling with the criteria of employees who have worked for more than 2 (two) years, as many as 86 people. Data analysis used multiple linear regression. Partial research results show that leadership has a positive effect (0.266) and significant (0.001) on the level of employee work discipline, motivation has a positive effect (0.160) and significant (0.022) to the level of employee discipline and supervision has a positive effect (0.050) and not significant (0.470) on the level of employee work discipline. Thus, it means that leadership has an effect on work discipline, motivation has an effect on work discipline, and supervision has no effect on work discipline for employees at the Department of Population and Civil Registration of Cilacap Regency.

Keywords: Leadership, Motivation, Supervision, and Work Discipline

PENDAHULUAN

Kedisiplinan karyawan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja pasti akan memiliki kinerja lebih tinggi daripada karyawan yang kurang disiplin. Kasmir (2019) menyampaikan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi salah satunya dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerjanya, selain banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Dari sisi lain, tentu saja ada beberapa hal yang mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin, kurang disiplin, atau bahkan tidak disiplin di tempat kerjanya.

Kepemimpinan dan pengawasan merupakan dua hal yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan (Hasibuan, 2019). Karyawan berperilaku disiplin karena memiliki sosok pemimpin yang dapat dijadikan teladan dan panutan atas kedisiplinannya. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pernyataan ini, seperti yang dilakukan oleh Mimiati Heryono Susilo Utomo (2018), Yudi Prawira Jaya & Dewi Adnyani (2015), Winarno (2020), Suwandana (2019), Septiady (2018), Elvasusanti and Syamsudduha (2019). Para peneliti tersebut menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Namun ada juga yang tidak mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil penelitian mendapati bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019; Watimah, 2017).

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan, artinya disiplin kerja seseorang dapat terbentuk apabila seorang pemimpin dalam suatu organisasi aktif dan selalu melakukan pengawasan baik secara perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi para bawahannya. Penelitian Rizal dan Radiman (2019), Syahrudin (2016), Badaruddin & Safitri (2018), Nurbudiwati (2018), Samura (2017), Awal (2019) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun demikian penelitian Widia Agustina (2014) dan Nurwidyanti et al., (2015) mendapatkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Watimah (2017) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.

Selain kepemimpinan dan pengawasan, tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi juga oleh ada tidaknya motivasi kerja dari karyawan tersebut. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa pemberian perhatian, dukungan dan kepercayaan seorang pemimpin kepada para pegawainya akan membantu dalam meningkatnya disiplin kerja atau tidak. Penelitian Rizal & Radiman (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan Zahari (2015), Kurniasari & Maulana (2019), Suwandana (2019), Vanesa et al., (2019) each employee will be able to complete each task and responsibility, even though the work it carries is complicated and difficult to complete. The purpose of this research is to know the Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Motivation on Employee Discipline in PT Jasa Marga (Persero, Nurbudiawati (2016), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan menurut penelitian Winarno (2020), Septiady (2018) motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Cilacap merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam segala urusan tentang pencatatan kependudukan masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diterapkan maka setiap pegawai yang bekerja di dinas ini memiliki tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan. Sistem kepemimpinan yang diterapkan dan dipakai disana dianggap efisien dan efektif dalam

hal peningkatan disiplin kerja pegawainya. Motivasi para pegawainya dalam hal pencapaian dan penyelesaian tugas merupakan sebuah tujuan untuk mendapatkan sesuatu akan menjadi faktor yang dapat membantu meningkatkan disiplin kerja. Tingkat pengawasan pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan para pegawai dibawahnya akan menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Cilacap.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang diterapkan oleh perusahaan serta harus ditaati oleh seluruh pegawai yang bekerja (Hasibuan, 2019). Kesadaran dapat diartikan sebagai sikap seseorang untuk menaati segala peraturan dan sadar akan segala tugas yang diberikan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang akan dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pemberian motivasi dari pimpinan, ada tidaknya pengawasan kepada pegawai, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Sutrisno, 2019).

Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2019):

- a. Tujuan dan Kemampuan
Merupakan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan
Artinya seorang pimpinan dapat memberikan dukungan dan contoh yang baik karena pimpinan merupakan teladan dan panutan bagi para bawahannya.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
Merupakan timbal balik atau balas jasa yang dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kecintaan karyawan kepada perusahaan dan pekerjaannya.
- d. Waskat (pengawasan melekat)
Yaitu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- e. Sanksi hukuman
Pemberian sanksi hukuman dapat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, apabila sanksi yang diberikan semakin berat maka tingkat pelanggaran terhadap peraturan, sikap dan perilaku indisipliner yang ditetapkan akan rendah.
- f. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- g. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan yang terjalin secara harmonis antar sesama pegawai akan membantu dalam terciptanya disiplin kerja yang baik disuatu perusahaan.

Dengan adanya penerapan disiplin kerja di suatu organisasi atau di perusahaan dapat

membantu untuk meningkatkan kualitas kerja setiap pegawainya. Salah satu faktor yang dapat membantu menerapkan disiplin kerja adalah seorang pimpinan yang ada disuatu organisasi tersebut.

Kepemimpinan

Menurut Edison (2019), kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Indikator kepemimpinan meliputi:

- a. Memiliki strategi yang jelas
Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis, serta dalam penyampaian informasi dapat dilakukan dengan baik agar para pegawai percaya terhadap pemimpinnya.
- b. Memiliki kepedulian kepada pegawai maupun lingkungan
Seorang pemimpin diharapkan memiliki kepedulian dan perhatian kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta pemimpin yang selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan para pegawainya dalam bekerja.
- c. Merangsang anggota
Pemimpin yang selalu melakukan dukungan dan dorongan kepada pegawainya untuk bekerja keras serta selalu membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan kualitas dirinya.
- d. Menjaga kekompakan tim
Seorang pimpinan diharapkan akan menjadi pihak ketiga yang dapat menyelesaikan suatu masalah akibat adanya konflik antar anggotanya, serta berusaha mengajak pegawainya untuk bekerjasama dan membangun hubungan kerja yang harmonis dan solid.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan
Merupakan tugas dari seorang pimpinan yang mana harus selalu menghargai perbedaan pendapat dengan pegawainya yang bertujuan membangun kearah yang lebih baik lagi dan mengajak para pegawainya untuk saling menghormati setiap perbedaan dan keyakinan.

Dalam setiap kepemimpinan seseorang dengan banyak karakter kepribadian yang berbeda pasti akan menimbulkan banyak hal, baik itu berupa penerimaan maupun penolakan akan kepemimpinannya. Akibat karakter kepemimpinan yang berbeda tersebut maka banyak pegawai yang merasa bahwa mereka membutuhkan perhatian dan dukungan atau motivasi dari pimpinan tempat mereka bekerja.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017).

Indikator motivasi meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas.
- b. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan rasa aman untuk mendapatkan perlindungan dari ancaman, berbagaimacam bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki
Merupakan kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri
Merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
Yaitu merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan (*skill*), dan potensi serta merupakan kebutuhan untuk mengemukakan pendapat, mengemukakan ide-ide, memberi penilaian, dan kritik pada orang lain.

Motivasi seseorang dapat muncul dari beberapa faktor kebutuhan, dalam pemenuhannya setiap pegawai yang bekerja disuatu organisasi maka perlu adanya peningkatan kegiatan pengawasan yang bertujuan untuk melihat apakah pemenuhan tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai atau tidak. Pengawasan akan pemenuhan kebutuhan, penyelesaian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan menambah nilai kualitas dari organisasi itu sendiri.

Pengawasan

Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan (Handoko, 2015). Indikator pengawasan meliputi:

- a. Penetapan standar
Standar dapat dikatakan sebagai suatu ukuran yang dapat dijadikan “patokan” sebagai penilaian dari suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawainya.
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
Merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan pengukuran pelaksanaan suatu kegiatan secara tepat sesuai dengan standar yang dipakai.
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
Terdapat beberapa hal yang dapat membantu dalam melakukan pengukuran pelaksanaan kegiatan yaitu: pengamatan, laporan, dan inspeksi.
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
Merupakan tahap kritis yaitu tahap perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang ditetapkan.
- e. Pengambilan tindakan koreksi
Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk seperti mengubah standar mula-mula, mengubah pengukuran pelaksanaan, dan mengubah cara menganalisanya.

Semakin terpenuhinya seluruh faktor yang dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai maka kualitas pegawai yang bekerja dapat dikatakan sudah optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat menjadi salah satu faktor penyebab tingkat disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2019). Karakter Seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi dapat menjadi penyebab meningkatnya disiplin kerja pegawai karena mereka menganggap bahwa pimpinannya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam organisasi ini, jadi para pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mimiati Heryono Susilo Utomo (2018), Yudi Prawira Jaya & Dewi Adnyani (2015), Winarno (2020), Suwandana (2019), Septiady (2018), Elvasusanti and Syamsudduha (2019) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Artinya, apabila kepemimpinan disana baik dan sesuai dengan keinginan para pegawai maka tingkat disiplin kerja pegawai diorganisasi tersebut semakin meningkat. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai disuatu organisasi. Apabila seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi mendapatkan bantuan, dukungan, perhatian dan motivasi kerja yang baik maka pegawai tersebut akan merasa nyaman sehingga tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017).

Zahari (2015), Kurniasari & Maulana (2019), Suwandana (2019), Vanesa et al., (2019) each employee will be able to complete each task and responsibility, even though the work it carries is complicated and difficult to complete. The purpose of this research is to know the Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Motivation on Employee Discipline in PT Jasa Marga (Persero, Nurbudiawati (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin terpenuhinya kebutuhan motivasi pegawai dalam bekerja maka tingkat disiplin kerja disuatu organisasi tersebut akan semakin baik. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

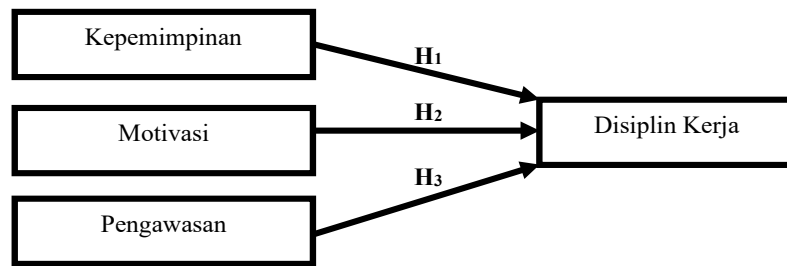
H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

Pengawasan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan pimpinan yang baik dan sesuai standar maka akan menyebabkan pegawai merasa sangat dihargai dan dapat mencapai standar yang ditetapkan sehingga tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat. Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai (Handoko, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019), Syahrudin (2016), Badaruddin & Safitri (2018), Nurbudiawati (2018), Samura (2017), Awal (2019) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, apabila pengawasan yang diterapkan disana sesuai dengan keinginan pegawai maka tingkat disiplin kerja akan meningkat karena pegawai merasa bahwa pimpinan sangat mempercayai para pegawainya dan menghargai para pegawainya. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H₃: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.



Gambar 1. Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang diterapkan oleh organisasi dan harus ditaati oleh seluruh pegawai yang bekerja. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2019) yakni, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2019). Indikator kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada Edison (2019) juga, yaitu: memiliki strategi yang jelas, memiliki kepedulian, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, serta menghargai perbedaan dan keyakinan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017). Indikator motivasi meliputi terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Pengawasan

Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan (Handoko, 2015). Indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penetapan standar, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Disdukcapil Kabupaten Cilacap, sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* menggunakan kriteria para pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Dengan masa kerja tersebut cukup dapat menggambarkan bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan diterapkan di dinas itu. Berdasarkan informasi dari bagian sumber daya manusia (SDM) jumlah pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 86 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden.

Teknik Pengambilan data

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert lima poin yang dinyatakan dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN*Uji Validitas*

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat menggunakan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan nilai α 0.05. Instrumen dinilai valid bila nilai r hitung $>$ r tabel. Perolehan nilai r tabel sebesar 0.212, sementara hasil uji r hitung untuk seluruh item yang diteliti lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan valid digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan selalu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel bila *Cronbach's alpha* $>$ 0.7. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Disiplin kerja	0.748	7
Kepemimpinan	0.778	9
Motivasi	0.782	11
Pengawasan	0.830	12

Sumber: data primer, diolah

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas mendapati nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0.229 sehingga variabel kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat diukur dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq$ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* $\geq$ 10 (Ghozali, 2018). Dari tabel 2 dapat disimpulkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.515	4.756		2.211	.030		
	KEPEMIMPINAN	.266	.078	.347	3.386	.001	.871	1.147
	MOTIVASI	.160	.069	.237	2.329	.022	.880	1.137
	PENGAWASAN	.050	.069	.072	.726	.470	.939	1.064

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser, dengan kriteria bila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas terhadap keseluruhan variabel karena nilai signifikansi yang dihasilkan > 0.05.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.776	2.911		3.702	.000
	KEPEMIMPINAN	-.021	.048	-.049	-.441	.660
	MOTIVASI	-.078	.042	-.207	-1.867	.065
	PENGAWASAN	-.081	.042	-.206	-1.926	.058

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda dan uji t

Analisis regresi digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial kedua variabel tersebut digunakan uji t. Tabel 4 menunjukkan *output* olah data dari penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 10.515 + 0.266 X_1 + 0.160 X_2 + 0.050 X_3 + e$$

Dari persamaan itu dapat dilihat bahwa besarnya B = 0.266 untuk variabel kepemimpinan, B = 0.160 untuk variabel motivasi, dan B = 0.050 untuk variabel pengawasan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan berhubungan positif dengan disiplin kerja. Tabel 4 juga menunjukkan besarnya sig. = 0.001 untuk variabel kepemimpinan, sig. = 0.022 untuk motivasi, dan sig. = 0.470 untuk pengawasan. Pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen terjadi bila nilai sig. < 0.05. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja, sedangkan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, H₁ dan H₂ mendapatkan dukungan, sedangkan H₃ tidak mendapatkan dukungan.

Tabel 4. *Output Regresi Berganda*

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.515	4.756		.030
	KEPEMIMPINAN	.266	.078	.347	.001
	MOTIVASI	.160	.069	.237	.022
	PENGAWASAN	.050	.069	.072	.470

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai skala 0 dan 1. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS ditemukan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0.224, yang artinya bahwa instrumen variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan sebesar 22.4%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala dinas terhadap pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kabupaten Cilacap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Hasibuan (2019) yaitu kepemimpinan organisasi dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan disuatu organisasi itu dapat menjadi teladan dan panutan oleh bawahannya. Temuan penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Mimiati Heryono Susilo Utomo (2018), Yudi Prawira Jaya & Dewi Adnyani (2015), Winarno (2020), Suwandana (2019), Septiady (2018), Elvasusanti dan Syamsudduha (2019) yang mendapati bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Cilacap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan pernyataan Sutrisno (2019), yang berpendapat bahwa apabila seorang pemimpin berhasil memberikan motivasi berupa perhatian dan dukungan yang besar maka para karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini memperkuat temuan peneliti sebelumnya yaitu Zahari (2015), Kurniasari & Maulana (2019), Suwandana (2019), Vanesa et al., (2019) each employee will be able to complete each task and responsibility, even though the work it carries is complicated and difficult to complete. The purpose of this research is to know the Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Motivation on Employee Discipline in PT Jasa Marga (Persero, Nurbudiawati (2016) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengawasan kepada pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kabupaten Cilacap tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja seseorang dapat terbentuk apabila seorang pemimpin dalam suatu organisasi aktif dan selalu melakukan pengawasan baik secara perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi para bawahannya. Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu menurut Widia Agustina (2014) dan Nurwidianti et al., (2015) yang menemukan bahwa pengawasan

tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja para pegawainya dikarenakan kebanyakan para pegawai yang bekerja disana memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu Sarjana (S1) dengan jumlah 42 orang pegawai atau 49% dari total keseluruhan. Para lulusan Sarjana (S1) sudah lebih terampil dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tidak ada pengaruh pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja para pegawai.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Cilacap.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Cilacap.
3. Pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Cilacap.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.266, sedangkan motivasi sebesar 0.160. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai dibandingkan motivasi.
5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 22.4%, artinya tingkat disiplin pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan sebesar 22.4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KETERBATASAN DAN SARAN SELANJUTNYA

1. Bagi perusahaan
Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan, sedangkan pengawasan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Cilacap. Artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Cilacap harus dapat menjalankan kepemimpinan secara lebih baik lagi dan memotivasi para bawahannya supaya disiplin kerjanya meningkat.
2. Bagi peneliti berikutnya
Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Tidak hanya variabel kepemimpinan, motivasi dan pengawasan melainkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seperti: lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

REFERENSI

- Awal, A., & Master. (2019). The Effect of Supervision on Increasing the Disciplinary of Employees Work In the Large Center Of Kerinci Seblat National Park Kota Sungai Penuh. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 15(1), 243–247.

- Badaruddin, & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 9–19.
- Edison, Anwar, Komariyah.(2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Bandung:Penerbit Alfabeta
- Elvasusanti, Syamsudduha, U. R. (2019). *The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 1–8.
- Ghozali, Imam. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit - Undip
- Handoko, T. Hani.(2015). Manajemen. Edisi revisi 2. Yogyakarta: BPTE
- Hasibuan, M.P, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi 20, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum.Cilacap Kab. (2020). Peraturan Bupati Cilacap. <https://jdih.CilacapKab.go.id>, diakses 21 Maret 2020.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-5. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mimiyati Heryono Susilo Utomo, D. Z. 3. (2018). Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Negara*, 6(4), 8089–8102.
- Nurbudiawati, R. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Suka Karya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.
- Nurbudiwati. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledge Management*, 12(01), 030–038.
- Nurwidyanti, F., Marnis, M., & Marzolina, M. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, vii (3), 420–436.
- Pratama, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Journal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 462–476.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Syahrudin, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

- Pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. *JEMI*, 16(1), 23–28.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 438–448.
- Septiady, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Prismakom*, 12(1), 69–79.
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Edisi ke-2. Cetakan ke-1. Bandung:Penerbit Alfabeta
- Supranto, J. (2016).Statistik (Teori dan Aplikasi). Edisi 8. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sutrisno, Edy.(2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Suwandana, C. G. B. S. R. I. G. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Dan Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3590–3617.
- Utari, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 37–45.
- Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 193–204.
- Widia Agustina, L. B. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan, *Jurnal Akuntansi*, 14(1), 125–136.
- Winarno, S. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 20(1), 173–178.
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47–57.

