

## **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN SUKABUMI**

**Tita Yulianara<sup>1</sup>, Dendi Zainuddin Hamidi<sup>2</sup>, Angga Pramadista<sup>3</sup>, Supendi<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi

<sup>2, 3, 4</sup> Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

Korespondensi : [dendi@unlip.ac.id](mailto:dendi@unlip.ac.id)

### **ABSTRACT**

Memiliki pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi senantiasa menjadi keinginan setiap institusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Faktor yang dimaksud dibatasi hanya pada motivasi dan pengawasan, sesuai dengan fenomena pada observasi awal pra penelitian. Survei dilakukan terhadap seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi dengan memberikan kuesioner tertutup pada satu waktu (*cross sectional*). Data primer yang terkumpul diolah dengan analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Adapun pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Sementara secara simultan, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini memiliki kontribusi terhadap penelitian mengenai disiplin kerja pegawai, dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan pada Dinas Pariwisata Kabupaten apabila bermaksud meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

**Keywords:** *Motivation, Supervision, Discipline.*

### **Pendahuluan.**

Pemerintah daerah memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan pariwisata di wilayahnya. Keberhasilan pengembangan pariwisata di suatu wilayah sangat tergantung dari peran pemerintah daerah dalam mengatur, mempromosikan, dan menjaga destinasi wisata. Oleh karena itu, dukungan dari pemerintah daerah sangatlah penting dalam meningkatkan pariwisata wilayah tersebut. Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, pemerintah daerah khususnya dinas pariwisata dituntut untuk memiliki aparatur (pegawai) yang

memiliki visi, misi, orientasi dan etos kerja yang sejalan dengan visi, misi dan orientasi pemerintah daerah tersebut khususnya dalam hal kepariwisataan. Namun memiliki pegawai dengan kinerja ideal tidaklah mudah, sistem pada pemerintahan daerah harus mampu menjaga kedisiplinan para pegawainya pada level yang tinggi. Hal tersebut karena disiplin pegawai dapat membantu mengatur proses kerja pemerintahan secara efisien. Selain itu disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang berbanding lurus terhadap kinerja pegawai, jika disiplin pegawai pada suatu instansi rendah maka kinerja pegawai tersebut pun akan rendah (Hamidi, 2015).

Fenomena disiplin kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia dapat dikatakan cukup kompleks. Ada ASN yang sangat disiplin dalam bekerja, namun ada juga ASN yang kurang atau bahkan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Mengutip kumparan.com salah satu fenomena rendahnya kedisiplinan kerja ASN adalah kebiasaan bolos atau tidak masuk kerja tanpa keterangan (Aditya, 2021). Fenomena tersebut juga penulis rasakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Sebagai ASN pada dinas tersebut, penulis dan rekan-rekan sejawat mengakui kalau disiplin kerja saat ini belum ideal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Diantara faktor-faktor tersebut adalah motivasi (Rizal & Radiman, 2019; Zahari, 2017), kepuasan kerja (Ilahi et al., 2017; Manik, 2017), pengawasan (Rizal & Radiman, 2019; Sigar et al., 2018), kepemimpinan (Ichsan & Gaol, 2021; Rizal & Radiman, 2019), dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini penulis akan focus kepada pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Kedua faktor tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena lain yang penulis rasakan saat ini, yaitu rendahnya motivasi penulis bekerja pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi serta kurangnya pengawasan terhadap pegawai.

## **Tinjauan Literatur dan Kerangka Teoritis**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu instansi untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila pegawai tidak disiplin, seperti

tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam instansi, maka instansi akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang diharapkan.

Dalam rangka penerapan disiplin kerja, umumnya para ahli menyoroti melalui aspek tindakan dan pengaturan disiplin preventif dan korektif. Menurut Hasibuan (2016) dimensi disiplin kerja diantaranya:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja (Kehadiran)
- 2) Mentaati peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

Berdasarkan kelima dimensi tersebut maka Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan indikator:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai. Hasibuan (2016) menyebutkan ada delapan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi, yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) kompensasi (balas jasa), 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan antar pegawai.

Selain itu beberapa hasil penelitian terkini membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah motivasi (Rizal & Radiman, 2019; Zahari, 2017), kepuasan kerja (Ilahi et al., 2017; Manik, 2017), pengawasan (Rizal & Radiman, 2019; Sigar et al., 2018), kepemimpinan (Ichsan & Gaol, 2021; Rizal & Radiman, 2019), dan lain sebagainya.

### **Motivasi.**

Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”, dapat diartikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Selanjutnya David Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Rivai (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka motivasi diartikan sebagai faktor- faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi tersebut mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorong- dorongan dan sering dipakai sebagai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Studi tentang motivasi berarti mencoba mengidentifikasi faktor- faktor tersebut. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor- faktor (motif) yang mendorong imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lain- lain.

Menurut Herzberg (2017), motivasi seseorang untuk bekerja terbagi kepada dua dimensi yaitu faktor higienis (eksternal) dan faktor motivational (internal). Kedua dimensi tersebut dapat dijelaskan ke dalam indikator sebagaimana berikut:

- 1) Faktor higienis: meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan.
- 2) Faktor motivasional: meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja memiliki pengaruh positif atau pengaruh yang berbanding lurus terhadap disiplin kerja orang tersebut. Jika motivasi kerja seorang pegawai rendah maka disiplin kerja pegawai

tersebut pun akan rendah, sebaliknya jika motivasi seseorang untuk bekerja tinggi maka disiplin kerja orang tersebut pun akan tinggi (Rizal & Radiman, 2019; Zahari, 2017).

H1: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi.

## **Pengawasan**

Menurut Siagian (2018), pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun Strong dalam Hasibuan (2016) mengemukakan pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Situmorang (1994) menyatakan bahwa pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilakukan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Adapun dimensi dari pengawasan tersebut menurut Siagian (2018) ada dua yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Kedua dimensi tersebut dapat dijabarkan lagi ke dalam indikator yaitu sebagaimana berikut:

### 1) Pengawasan Langsung

#### 1. Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan

#### 2. Observasi di tempat (*on the spot observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

#### 3. Laporan di tempat (*on the spot report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

2) Pengawasan tidak langsung

1. Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugastugas yang diberikan atasan.

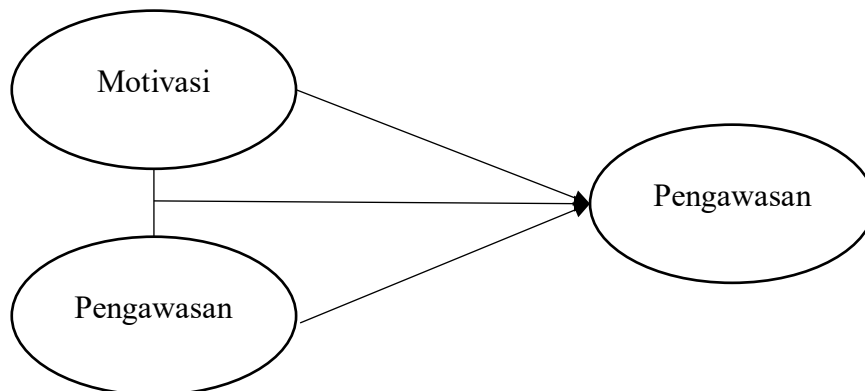
2. Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-saran.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian terdahulu telah membuktikan hal tersebut. Hasil penelitian Rizal dan Radiman (2019) menyebutkan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian Sigar dkk. (2018) juga telah membuktikan hal yang sama.

H2: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut maka dapat dibangun kerangka teoritis dalam penelitian ini sebagaimana gambar 1 berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis pada gambar 1 tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H3: Motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini didesain menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Adapun metode analisis yang dipilih adalah metode analisis asosiatif. Data primer diambil melalui sensus dari sebuah populasi yaitu pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 89 orang.

Pengumpulan data primer tersebut dilakukan pada satu waktu atau *cross sectional*, dengan menggunakan kuesioner tertutup. Data primer yang diperoleh dari responden sebagai jawaban dari kuesioner tersebut diubah ke bentuk angka dengan cara diberi skor dalam skala likert 1 sampai dengan 5. Setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik BLUE (Best Linear Unbiase Estimate), data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistika regresi linier berganda. Model regresi linear berganda yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 \text{Motivasi} + b_2 \text{Pengawasan}$$

Dimana:

- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel Motivasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel Pengawasan

Penghitungan nilai a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS 26.

## Hasil dan Pembahasan.

### Hasil Penelitian.

Diperoleh hasil penelitian bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel sebagaimana dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan	α <sub>cronbach</sub>	α <sub>kritis</sub>	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,586	0,3	Valid	0,859	0,6	Reliabel
	X1.2	0,715		Valid			
	X1.3	0,753		Valid			
	X1.4	0,793		Valid			
	X1.5	0,776		Valid			
	X1.6	0,753		Valid			
	X1.7	0,728		Valid			
	X1.8	0,593		Valid			
Pengawasan	X2.1	0,814	0,3	Valid	0,857	0,6	Reliable

(X2)	X2.2	0,827		Valid			
	X2.3	0,799		Valid			
	X2.4	0,853		Valid			
	X2.5	0,700		Valid			
	Y1	0,624		Valid			
	Y2	0,766		Valid			
	Y3	0,840		Valid			
Disiplin Kerja (Y)	Y4	0,854	0,3	Valid	0,906	0,6	Reliable
	Y5	0,872		Valid			
	Y6	0,825		Valid			
	Y7	0,808		Valid			

Sumber: Diolah dari output IBM SPSS 26.

Dari hasil uji normalitas sebagaimana pada tabel 2, dapat diketahui bahwa sebaran data empiris dalam penelitian ini terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dalam program SPSS 26. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah  $0,060^c > 0,05$  dengan demikian maka variabel residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga dapat dilakukan analisis statistika parametrik seperti analisis regresi linier berganda.

**Tabel 2**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67184421
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.081
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26 (terlampir), 2023.

Selanjutnya telah dilakukan juga uji heterokedastisitas sebagaimana tabel 3. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan Uji Glejser dengan bantuan IBM SPSS 26. Prinsip kerja Uji Glejser adalah dengan cara meregresikan variabel independen kepada nilai absolute residual (Raharjo, 2021). Dari tabel 3 diketahui nilai

Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap \_\_\_\_\_

signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi sebesar 0,388. Sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengawasan sebesar 0,729. Karena nilai signifikansi (Sig.) dari kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi perbedaan signifikan antar varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

**Tabel 3**  
Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.390	2.205		.630	.530
Motivasi	.040	.046	.093	.868	.388
Pengawasan	-.022	.064	-.037	-.348	.729

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output SPSS 26.

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, pengaruh variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi sebesar 0,667 jauh lebih besar dari 0,05 (nilai taraf nyata yang ditetapkan). Adapun pengaruh variabel pengawasan signifikan pada taraf nyata 5% atau 0,05 dimana nilai probabilitas signifikansi (Sig.) untuk variabel pengawasan sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4**  
Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.405	4.773		5.532	.000
Motivasi	-.043	.100	-.045	-.432	.667
Pengawasan	.333	.139	.250	2.401	.018

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 26 (terlampir), 2023.

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi secara parsial tidak dipengaruhi oleh motivasi namun dipengaruhi oleh pengawasan dengan persamaan matematis:

$$Y = 26,405 - 0,043 X_1 + 0,333X_2$$

- Nilai konstanta 26,405 menyatakan bahwa jika semua variabel independen yang ada dalam model regresi tidak memiliki nilai sama sekali (nol) maka Disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi akan tetap ada sebesar 26,405 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi tidak dapat diinterpretasikan, karena secara parsial pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi tidak signifikan.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan positif sebesar 0,333 maka dapat diinterpretasikan bahwa jika pengawasan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi naik 1 (satu) poin maka disiplin kerja pegawainya akan naik sebesar 0,333 poin. Atau sebaliknya, jika pengawasan turun sebesar 1 (satu) poin maka disiplin kerja pegawainya akan turun sebesar 0,333 poin. Hal tersebut dengan asumsi semua variabel bebas (factor) yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di luar variable pengawasan tidak mengalami perubahan nilai (*ceteris paribus*).

Selanjutnya dari tampilan output SPSS *model summary* sebagaimana pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,065. Hal ini berarti 6,5% variasi (tinggi-rendahnya) disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh variasi (tinggi-rendahnya) motivasi dan pengawasan secara bersama-sama, adapun sisa 93,5% dipengaruhi oleh variabel bebas (faktor) lain di luar motivasi dan pengawasan.

**Tabel 5**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 <sup>a</sup>	.065	.044	2.703

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

Sumber: Output SPSS 26.

Dari tabel 5 juga dapat diketahui bahwa nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 2,703. Nilai tersebut relatif kecil, sehingga model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan akurat dalam memprediksi variasi (turun-naiknya) disiplin kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ghozali (2018), semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Dari uji ANOVA atau F test sebagaimana tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,004 dengan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) 0,055<sup>b</sup>. Karena nilai Sig. tersebut sama dengan 0,05 (taraf nyata yang ditetapkan) maka model regresi berganda cukup fit atau dapat digunakan untuk memprediksi variasi disiplin kerja. Atau

dengan kata lain disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh motivasi dan pengawasan secara bersamaan.

**Tabel 6**  
Uji Signifikansi Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.880	2	21.940	3.004	.055 <sup>b</sup>
	Residual	628.210	86	7.305		
	Total	672.090	88			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

Sumber: Output SPSS 26.

Selanjutnya rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Sig.	Keterangan
H <sub>1</sub>	Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai	0,667	Ditolak
H <sub>2</sub>	Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai	0,018	Diterima
H <sub>3</sub>	Motivasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai	0,055	Diterima

Sumber: Diolah sendiri dari analisis sebelumnya, 2023.

### **Pembahasan.**

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Secara teoritis hasil tersebut mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, namun hasil pertama dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Zahari (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara empiris dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi kemungkinan disebabkan karena motivasi pegawai secara umum sudah baik atau cukup tinggi, namun disiplin kerjanya masih belum baik atau cukup rendah, sehingga rendahnya disiplin kerja pegawai tersebut disebabkan oleh faktor lain di luar motivasi.

Selanjutnya hasil penelitian ini memperoleh temuan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Secara teoritis, hasil kedua dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) serta Sigar dkk. (2018), yang menghasilkan temuan bahwa pengawasan secara parsial ataupun secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara empiris dapat penulis jelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan dari pengawasan terhadap disiplin kerja tersebut karena disebabkan pengawasan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi masih lemah sehingga disiplin kerja pegawainya pun menjadi cukup rendah.

Adapun hasil ketiga dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Secara teoritis, hasil ketiga dari penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### **Kesimpulan dan Saran.**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Adapun pengawasan, secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Selanjutnya motivasi dan pengawasan secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi.

Kesimpulan tersebut memiliki implikasi manajerial yaitu, apabila Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi hanya memiliki kemampuan mengubah satu faktor saja, maka cukup meningkatkan pengawasan di lingkungan instansinya jika ingin meningkatkan disiplin kerja pegawainya tanpa perlu mengkhawatirkan motivasi pegawainya tersebut. Namun apabila Kepala Dinas mampu mengelola lebih dari satu faktor sekaligus, maka sebaiknya meningkatkan motivasi dan pengawasan secara bersamaan.

### **DAFTAR PUSTAKA.**

- Aditya, R. F. (2021, June 20). *2021, ASN Masih Suka Bolos Kerja?* Kumparan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi, D. Z. (2015). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi*. Ekonomak.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344–355.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <http://139.0.27.91/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264.
- Raharjo, S. (2021, February 19). *Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS - SPSS Indonesia*. SPSS Indonesia. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Press.
- 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>
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(003).
- Situmorang, V. M. (1994). *Aspek hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47–57. <https://doi.org/10.33087/EKSIS.V6I1.117>