

SKRIPSI
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang)



Disusun Oleh
HILAWATI WALIYAH
12201194
PROGRAM STUDI
MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANK BPD JATENG
2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Hilawati Waliyah

12201194

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng

hilawati93@gmail.com

Abstrak

Evolusi yang pesat dalam ranah bisnis memerlukan suatu upaya optimalisasi pada tingkat performa anggota tim perusahaan, salah satunya melalui disiplin kerja karyawannya. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan kepemimpinan pada disiplin kerja karyawan ialah target dari dilakukannya penelitian. Penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian dengan pengelolaan data dibantu menggunakan program statistic SPSS versi 25. Di SMC RS Telogorejo dilaksanakan penelitian ini dengan jumlah responden 95. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa disiplin kerja di SMC RS Telogorejo Semarang dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan sebesar 84,80%, sementara faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 15,20%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan, Disiplin kerja

Abstract

The increasingly advanced development of the business world requires companies to be able to optimize the level of performance of their employees, one of which is through employee work discipline. The primary objective of this study is to examine the impact of workplace motivation, environmental conditions, supervisory practices, and leadership styles on the discipline of employees. This type of research is quantitative research, data processing is assisted using the SPSS version 25 statistical program. This research was conducted at SMC Telogorejo Hospital Semarang with total sample of 95 respondents. The results of this research show that work motivation, work environment, supervision and leadership have a significant effect on employee work discipline. Overall, the research results show that employee work discipline at SMC RS Telogorejo Semarang is influenced by work motivation, work environment, supervision and leadership by 84.80% while the remaining 15.20% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Supervision and Leadership, Work discipline

PENDAHULUAN

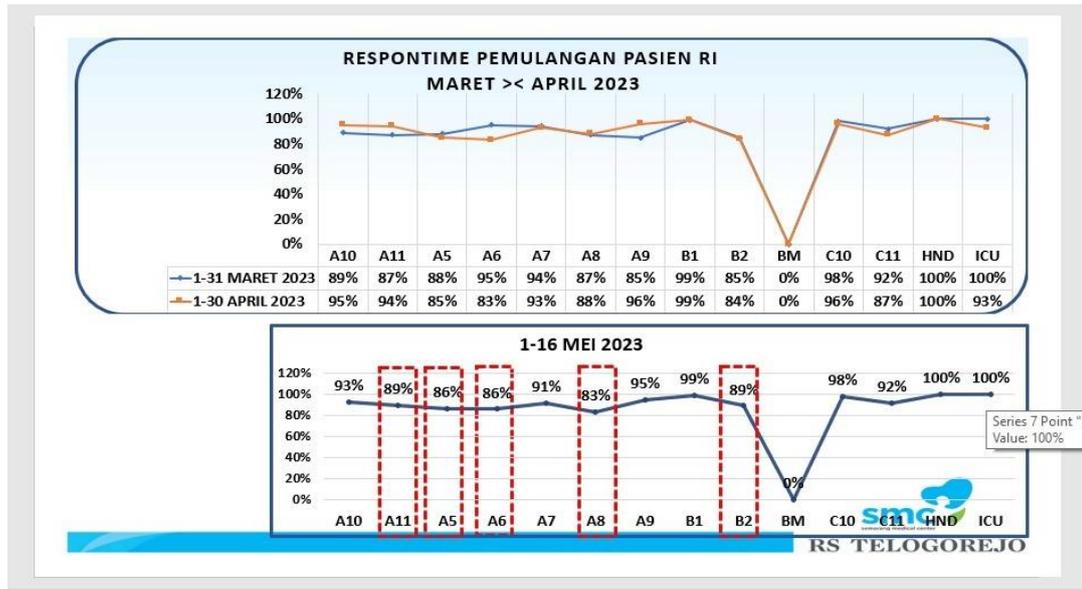
1.1 Latar Belakang Masalah

Evolusi yang pesat dalam ranah bisnis memerlukan suatu upaya optimalisasi pada tingkat performa anggota tim perusahaan, disiplin kerja pada karyawan merupakan salah satunya. Menyadari bahwa urgensi sumber daya manusia untuk ketahanan dan kemajuan perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan menyuguhkan responsif utama dan pengusaha melihat SDM lebih dari sekedar asset tetapi sebagai mitra pada saat melaksanakan perusahaan. Berkaitan dengan kondisi diatas maka peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Kemauan serta kesadaran dalam menaati peraturan pada perusahaan dan norma sosial berlaku yang dasar dari disiplin kerja (Hasibuan, 2014). Menurut Siswanto (2013) disiplin kerja ialah memiliki sikap yang hormat, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku, baik itu yang ditulis maupun tidak ditulis. Selain itu, seseorang disiplin pada kerjaan juga mampu menjalankan aturan tersebut dan siap menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar tanggung jawabnya. Sehingga pentingnya disiplin kerja jika ingin mencapai tujuan suatu perusahaan. Terutama memerlukan ketepatan saat penanganan pasien pada jasa pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu diharapkan karyawan pada saat melakukan pelayanan terhadap pasien tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi serta tanggung jawab atas pekerjaan. Sebagai contoh tentang disiplin kerja yang dikaitkan dengan resiko yang mungkin terjadi, bagi perawat tidak disiplin atau keterlambatan dalam memberikan penanganan pada pasien (fatalnya saat hitungan detikpun) berpengaruh membahayakan dari keselamatan pasien.

SMC RS TELOGOREJO merupakan lembaga pelayanan kesehatan swasta yang beroperasi di bawah naungan Yayasan Kesehatan Telogorejo, yang keanggotaannya melibatkan tokoh-tokoh masyarakat yang terpilih. Dengan kesungguhan pada penyediaan layanan kesehatan memiliki kualitas staf berfokus serta professional dengan menggunakan teknologi terkini dan fasilitas berstandar tinggi bagi masyarakat. Pada pemberian layanan untuk pasien, masing-masing karyawan mempunyai kinerja yang berbeda. Terjadinya perbedaan antara kinerja satu dengan kinerja karyawan lainnya harus disadari oleh pemimpin SMC RS TELOGOREJO.

Respon time pemulangan pasien menurut kemenkes (2008) tentang standar pelayanan minimal rumah sakit adalah standar waktu yang diberikan dalam memberikan informasi biaya tagihan pasien rawat inap adalah kurang dari 2 jam. Dimana waktu dimulai dari dinyatakan pulang oleh dokter sampai dengan informasi tagihan yang diterima pasien. Dalam proses pemulangan SMC RS TELOGOREJO terdapat tiga jenis jaminan yang pasien gunakan yaitu BPJS, umum dan Asuransi. Dimana proses dengan jaminan BPJS dan Umum yang memerlukan waktu maksimal 2 jam sedangkan untuk Asuransi membutuhkan waktu maksimal 3 jam. Namun yang terjadi ada berapa beberapa ruangan yang belum mencapai target respon time pemulangan pasien tersebut.

Tabel 1.1
Respon time Pemulangan Pasien



Berdasarkan data tersebut dinyatakan jika yang belum mencapai target respon time pemulangan pasien Rawat Inap dimana targetnya adalah 90% pada bulan maret 2023 adalah A5, A8, A9, dan B2, sedangkan pada bulan April 2023 yang belum mencapai target respon time pemulangan pasien adalah ruangan A5, A6, B2, dan C11. Dari data tersebut juga masih ada beberapa ruangan yang belum tepat waktu dalam memulangkan pasien penyebabnya aneka faktor yang perlu untuk di teliti.

Motivasi ialah faktor lain dalam pengaruh disiplin kerja. Robbin dan judge, McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2016:110) mendefinisikan bahwa motivasi selaku penguat pada diri sendiri atau individu yang mempengaruhi arah, kehebatan dan kesungguhan sukarela. Dorongan untuk bekerja merupakan faktor yang mendorong atau mengilhami seseorang dalam menjalankan tugasnya; dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong yang memacu semangat individu dalam berkarya (Indy dan Handoyo, 2013). Penelitian yang dilaksanakan oleh Said (2019) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif meskipun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Rahmawati (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Pelangi (2022) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, hasil penelitian Tulus (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja secara sebgian tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai pendorong yang memacu semangat individu dalam berkarya. Meskipun hasil penelitian tentang dampak motivasi kerja terhadap disiplin kerja bervariasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya melalui pemberian insentif atau penghargaan, guna mendukung peningkatan disiplin kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Nitisemito (2015), ruang kerja mencakup semua elemen yang berada di sekitar para pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang sekitaran pekerja serta memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka pada melaksanakan hak pemberian, seperti faktor kebersihan, kehadiran musik, tingkat pencahayaan, dsb (Sunnyoto 2012:43).

Ruang kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Nitisemito (2015) mendefinisikan ruang kerja sebagai semua elemen di sekitar para pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang juga berpotensi mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti faktor kebersihan, kehadiran musik, tingkat pencahayaan, dan lain sebagainya (Sunyoto, 2012:43). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan desain ruang kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, dan suasana, untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan produktif.

Berdasarkan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Niken (2019), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan. Sebaliknya, riset yang dilakukan oleh Gulam (2017) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengawasan diidentifikasi sebagai fungsi manajemen yang terkait dengan pemantauan reguler untuk memastikan bahwa perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Said 2017). Handoko (2015:358) mendefinisikan pengawasan merupakan upaya terencana guna mengesahkan kriteria pelaksana pada tujuan identifikasi rencana,

untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan maksud perencanaan, merencanakan suatu sistem informasi respons, membandingkan aktivitas yang benar-benar dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, mengenali dan menilai perbedaan, dan melaksanakan langkah-langkah korektif yang diperlukan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada temuan Riska (2019) hasilnya adalah bahwa adanya pengaruh signifikan dari pengawasan pada disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Achad (2023) terdapat hasil negative pengawasan pada disiplin kerja.

Menurut Wirawan (2014) kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang terstruktur secara saksama untuk memengaruhi anggota tim, dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas mereka agar mencapai tingkat optimal dalam mencapai tujuan dan kinerja organisasi. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan bertujuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi anggota-anggotanya agar bertindak sesuai dengan harapan dan arahan dari pimpinan langsung maupun dari pihak yang berada di atasnya (Sutikno, 2014). Berdasarkan penelitian Dwiki (2021) merujuk hasil jika terdapat pengaruh signifikan pada kepemimpinan pada disiplin kerja. Bertentangan oleh penelitian Mela dan Didik (2021) hasil temuan menyatakan variabel kepemimpinan tak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kesenjangan hasil penelitian di atas sehingga peneliti minat dalam melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada SMC RS TELOGOREJO Semarang”. Mengacu dengan merinci hal tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan dapat dirumuskan sebagai berikut: (i) Bagaimana Motivasi kerja memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan? (ii) Apakah Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap disiplin kerja karyawan? (iii) Bagaimana Pengawasan berkontribusi pada tingkat disiplin kerja karyawan? (iv) Sejauh mana Kepemimpinan memengaruhi disiplin kerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Disiplin Kerja

Keseriusan seseorang saat melakukan tanggung jawab dan tugas yang diserahkan kepadanya ialah disiplin kerja dengan kriteria baik. Hal ini menginspirasi jika motivasi kerja kuat, semangat kerja yang tinggi, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehingga, masing – masing pemimpin atau manager berupaya keras untuk memastikan para bawahannya mempunyai kriteria baik khususnya pada disiplin. Namun, mempertahankan dan meningkatkan kriteria disiplin baik ialah tugas yang sulit, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disiplin bukanlah sikap yang secara spontan muncul pada seorang karyawan, melainkan sikap yang harus selalu dilatih dan diterapkan secara konsisten

Menurut Afandi (2016) disiplin kerja merujuk pada aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diakui oleh dinas tenaga kerja. Dalam organisasi tersebut, anggota secara sukarela tunduk pada aturan yang ada dengan kesenangan hati. Hal ini menciptakan dan membentuk disiplin kerja melalui urutan karakter yang mencerminkan point taat, patuh, keteraturan dan ketertiban. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan dalam bekerja merupakan konsekuensi dari kesadaran dan kemauan individu untuk menaati aturan-aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan kedisiplinan kerja merujuk pada sikap hormat terhadap aturan dan keputusan perusahaan yang tercermin dalam perilaku karyawan. Hal ini mengakar dalam diri individu, memungkinkan mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan ketentuan dan regulasi yang berlaku di instansi, organisasi, maupun perusahaan (Tanjung, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh karyawan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan keyakinan terhadap perlunya aturan dan penilaian bahwa suatu aturan tersebut baik, sehingga seseorang bersedia untuk disiplin. Disiplin kerja meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan lain sebagainya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam menjaga disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan sanksi indisipliner untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, sanksi indisipliner sebaiknya digunakan sebagai upaya terakhir setelah upaya-upaya lain untuk meningkatkan disiplin kerja telah dilakukan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti faktor kebersihan, kehadiran musik, tingkat pencahayaan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, perusahaan dapat memperhatikan desain ruang kerja dan lingkungan kerja yang mendukung untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan produktif. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Singodimedjo dalam Edy (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Skala kompensasi
Karyawan akan patuh terhadap semua regulasi yang ada jika mereka merasa diberikan imbalan yang sepadan dengan kontribusi dan upaya keras yang telah mereka berikan untuk kemajuan perusahaan.
- b. Keteladanan dari pemimpin di perusahaan
Teladan dari pimpinan memegang peranan yang sangat signifikan karena di dalam konteks perusahaan, setiap anggota tim akan selalu memerhatikan cara pimpinan menunjukkan kedisiplinan diri, serta bagaimana kemampuan mereka dalam mengendalikan ujaran, tindakan, dan sikap yang mungkin melanggar aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Keeradaaan pedoman yang jelas
Pengembangan kedisiplinan di perusahaan tidak akan berhasil apabila tidak terdapat peraturan tertulis yang jelas sebagai pedoman bersama yang dapat dijadikan acuan.
- d. Keberanian pemimpin dalam bertindak
Dengan penerapan tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan, hal ini menciptakan rasa perlindungan bagi semua karyawan. Mereka secara pribadi berkomitmen untuk tidak mengulangi pelanggaran serupa, terbawa oleh kesadaran akan konsekuensi yang mungkin timbul dari tindakan.
- e. Ketersediaan pengawasan dari pemimpin
Dalam setiap rangkaian aktivitas perusahaan, keberadaan pengawasan menjadi suatu kebutuhan esensial. Pengawasan ini berfungsi sebagai panduan yang membimbing karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- f. Perhatian kepada para karyawan.
Setiap karyawan merupakan individu dengan karakteristik yang berbeda-beda. Mereka tidak hanya mencari kepuasan melalui tingkat kompensasi yang optimal dan pekerjaan yang menantang, tetapi juga mengharapkan perhatian yang signifikan dari pemimpin mereka.
- g. Menciptakan pola perilaku yang memperkuat disiplin
Adopsi kebiasaan-kebiasaan yang positif mencakup berbagai aspek, seperti:
 1. Menunjukkan saling penghormatan saat berinteraksi di lingkungan kerja.
 2. Memberikan pujian dengan tepat dan sesuai konteks, membangun rasa bangga pada para karyawan.
 3. Mengikutsertakan karyawan secara aktif dalam berbagai pertemuan, khususnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi nasib dan pekerjaan mereka. Selain itu, memberikan informasi kepada rekan kerja saat akan meninggalkan tempat, termasuk tujuan dan tujuan dari kepergiannya, bahkan kepada bawahan sekalipun.

Menurut Sutrisno (2010), parameter kedisiplinan kerja melibatkan:

- a. Patuh terhadap ketentuan waktu, yang mencakup waktu masuk, waktu pulang, dan waktu istirahat yang sesuai dengan kebijakan perusahaan
- b. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk norma-norma tentang berpakaian dan perilaku yang berlaku di lingkungan kerja.
- c. Kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam tugas pekerjaan, yang mencakup pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.
- d. Kepatuhan terhadap peraturan lain di lingkungan perusahaan, termasuk aturan yang mengatur tindakan yang diizinkan dan yang tidak diizinkan oleh karyawan.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) motivasi dapat diartikan sebagai penyediaan dorongan yang menghasilkan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia bekerja sama, efektif, dan berintegrasi sepenuhnya dengan upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, muncul ketika terinspirasi, merasa termotivasi, dan didorong untuk menjalankan aktivitas dengan penuh keikhlasan, kegembiraan, dan dedikasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Hasibuan (2010:150) mengklasifikasikan motivasi menjadi dua jenis, yakni motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, tujuan karir, pengakuan, dan insentif. Teori motivasi kerja telah menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, karena motivasi yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut teori motivasi Abraham Maslow, individu memiliki hierarki kebutuhan yang perlu dipenuhi, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, individu cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, teori motivasi Herzberg juga menyoroti pentingnya faktor-faktor motivasional, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan, dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Studi tentang motivasi kerja sering kali melibatkan pengukuran tingkat motivasi karyawan dan hubungannya dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, termasuk pencapaian target, inisiatif, kreativitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia sering berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, seperti memberikan pengakuan, pelatihan, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang memotivasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, budaya organisasi yang mempromosikan keseimbangan kerja, pengakuan atas prestasi, dan partisipasi karyawan juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja yang tinggi dianggap sebagai aset berharga, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi.

a. Motivasi Positif (Insentif Positif).

Motivasi positif merujuk pada manajer memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai atau melampaui standar kinerja.

b. Motivasi negatif (Insentif Negatif).

Motivasi negatif merujuk pada manajer memberikan sanksi atau hukuman kepada bawahan yang tidak mencapai standar kinerja.

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Ganti Rugi. Semua bentuk imbalan berupa barang, jasa, dan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka terhadap organisasi.
- b. Lingkungan Kerja. Keadaan atau situasi di tempat kerja yang menjadi lokasi kegiatan bagi para karyawan. Kondisi kerja yang optimal menciptakan kenyamanan dan mendukung pelaksanaan tugas dengan efektif.

- c. Fasilitas Pekerjaan. Berbagai elemen yang terdapat di dalam organisasi, digunakan, dan dinikmati oleh karyawan, baik yang secara langsung terkait dengan pekerjaan maupun yang mendukung kelancaran aktivitas kerja.
- d. Prestasi Kerja. Capaian atau hasil yang diinginkan oleh setiap individu dalam lingkup pekerjaan mereka. Ukuran prestasi bervariasi bagi setiap orang karena setiap individu memiliki perbedaan dalam hal ini.
- e. Penghargaan dari Pimpinan. Pernyataan evaluatif yang diberikan oleh atasan untuk menilai apakah karyawan telah mengimplementasikan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f. Pekerjaan Itu Sendiri. Pelaksanaan tugas oleh karyawan secara mandiri dan sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan dapat menjadi sumber motivasi untuk rekan-rekan kerja lainnya.

Lingkungan kerja

Dalam menuntaskan suatu tanggung jawab pekerjaan, dimana lingkungan kerja ini memiliki dampak langsung pada karyawan. Kondisi kerja dianggap positif ketika para pegawai dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan kenyamanan, efisiensi, dan keamanan. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja mencakup segala elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti ketersediaan penyejuk udara (AC), pencahayaan yang memadai, dan aspek lainnya. Menurut Sedarmayanti sebagaimana disampaikan dalam karya Susanti (2015:9), lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan peralatan, perkakas, dan bahan yang ditemui, bersama dengan lingkungan sekitar tempat individu bekerja. Ini mencakup metode kerja dan pengaturan kerja, baik dalam kapasitas individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah semua elemen yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan lain sebagainya. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan adalah kebersihan, keamanan, dan kenyamanan. Kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan karyawan dan mencegah penyebaran penyakit. Keamanan lingkungan kerja dapat memengaruhi rasa aman karyawan dan mencegah kecelakaan kerja.

Kebisingan, suhu, dan pencahayaan yang tidak sesuai dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka. Selain faktor-faktor fisik, lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan psikologis, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang memotivasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan antar karyawan yang baik dan dukungan sosial juga dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta mengembangkan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan

demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Afandi (2018:66) mengungkapkan bahwa untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal, perlu memperhatikan beberapa faktor, termasuk:

- a. Desain bangunan tempat kerja
- b. Ketersediaan ruang kerja yang luas.
- c. Ventilasi udara yang memadai.
- d. Ketersediaan fasilitas tempat ibadah.
- e. Penyediaan sarana transportasi bagi pegawai.

Afandi (2018:71) menjelaskan sejumlah faktor penentu dalam lingkungan kerja yang mencakup lampu penerangan di area kerja, keberadaan jendela di ruang kerja, pemilihan tata warna, unsur dekoratif, pemutaran musik, kondisi suhu udara, dan tingkat kelembaban udara.

Pengawasan

Handoko (2015:358) menyajikan pandangan bahwa Pengawasan merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Tujuan utama pengawasan adalah memastikan penggunaan sumber daya perusahaan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif Siagian (2010), pengawasan diartikan sebagai usaha sistematis untuk memonitor apakah fungsi, aktivitas, dan kegiatan dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Brantas sebagaimana dikutip oleh Irham (2013), pengawasan melibatkan proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan fokus pada tindakan korektif untuk penyempurnaan lebih lanjut.

Pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan melibatkan pemantauan kinerja karyawan, penilaian kinerja, dan memberikan umpan balik untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif dan efisien, serta memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Pengawasan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dan pengawasan partisipatif. Pengawasan langsung melibatkan manajer yang memantau karyawan secara langsung dalam melakukan tugas-tugas mereka. Pengawasan tidak langsung melibatkan penggunaan teknologi, seperti kamera pengawas atau perangkat lunak pemantauan kinerja. Pengawasan partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengawasan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan memahami tujuan perusahaan dengan lebih baik. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Namun, pengawasan yang berlebihan atau tidak tepat dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan cara pengawasan yang dilakukan dan memastikan bahwa pengawasan dilakukan dengan cara yang tepat dan efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa pengawasan dilakukan secara adil dan konsisten. Pengawasan yang tidak adil atau tidak konsisten dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan merusak hubungan antara karyawan dan manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa standar pengawasan yang sama diterapkan untuk semua karyawan dan bahwa pengawasan dilakukan dengan cara yang adil dan konsisten. Dalam konteks perusahaan, pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas

perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan cara pengawasan yang dilakukan dan memastikan bahwa pengawasan dilakukan dengan cara yang tepat dan efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah:

1. Memastikan bahwa proses pelaksanaan berlangsung sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan (corrective) apabila terjadi penyimpangan atau deviasi.
3. Memastikan bahwa tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi (2017), beberapa faktor yang memengaruhi pengawasan melibatkan:

1. Perubahan yang terus-menerus terjadi, baik dari lingkungan eksternal maupun internal organisasi.
2. Kompleksitas organisasi yang memerlukan pengawasan formal karena terdapat desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan atau penyimpangan yang mungkin dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga memerlukan pengawasan.

Menurut Handoko (2015), indikator pengawasan melibatkan elemen-elemen seperti keakuratan, ketepatan waktu, objektivitas, dan cakupan menyeluruh. Pengawasan yang efektif harus difokuskan pada aspek-aspek strategis pengawasan, harus realistis secara ekonomis, sesuai dengan kondisi organisasional, terkoordinasi dengan alur kerja organisasi, bersifat fleksibel, berfungsi sebagai panduan operasional, dan diterima oleh para anggota organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan mewakili suatu pola perilaku yang memiliki tujuan tertentu, yang bertujuan untuk memengaruhi aktivitas anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama. Peran kepemimpinan sangat krusial dalam konteks organisasi, di mana memainkan peran signifikan dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2014), kepemimpinan pada dasarnya adalah dinamika hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya untuk membimbing kelompok agar berkolaborasi mencapai tujuan. Wewenang di sini merujuk pada kapasitas seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi individu lain. Perspektif Husna (2017) menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan upaya memengaruhi, sementara wewenang mencakup semua aspek yang terkait dengan kemampuan seseorang atau beberapa individu untuk memengaruhi orang lain. Wahrudin (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi atau membimbing pengikut melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam keseluruhan kegiatan tersebut, terjadi upaya untuk mempengaruhi dan menggerakkan individu-individu melalui kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses yang memotivasi dan mengarahkan orang lain dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan berbagai aspek, termasuk pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan pengelolaan konflik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan arah, memotivasi, dan mengarahkan upaya kolektif menuju pencapaian tujuan organisasi. Terdapat berbagai teori kepemimpinan yang telah dikembangkan, seperti teori transaksional, transformasional, dan situasional, yang masing-masing menekankan pada berbagai aspek kepemimpinan. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan imbalan kepada pengikut sebagai

imbalan atas pencapaian tujuan tertentu. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, melebihi kepentingan pribadi. Sementara itu, kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi tertentu, dan pemimpin harus mampu menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan konteks yang dihadapi. Selain itu, terdapat pula konsep-konsep kepemimpinan yang penting, seperti keadilan, integritas, dan empati.

Keadilan dalam kepemimpinan menekankan pentingnya perlakuan yang adil terhadap semua anggota organisasi. Integritas mengacu pada konsistensi antara nilai-nilai yang dipegang dan tindakan yang dilakukan, sementara empati menekankan pentingnya pemimpin memahami dan peduli terhadap kebutuhan dan perasaan anggota organisasi. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah, memotivasi, dan mengelola konflik dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang efektif, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan, serta pemilihan dan penempatan pemimpin yang tepat sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dan perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2013) antara lain kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan kreatif

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sri Sulistyaningsih (2021), Pengaruh Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap	Motivasi Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel Disiplin kerja
2.	Mela Aryani, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2021), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompensasi, terhadap Disiplin kerja karyawan	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) Disiplin Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, kemudian motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur
3.	Menanti Sembiring dan Ingan Ukur Sitepu (2019), Pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pegawai pada	Pengawasan (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

	dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karo		pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karo
4.	Ghulam Achmad Jihan (2017), Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja	Kepemimpinan (X1) Lingkungan (X2) Disiplin kerja (Y)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada dampak Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja guru, kemudian kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru
5.	Achmad Arjansyah Akbar (2023), Pengaruh Pengawasan kerja dan Komitmen pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Terhadap Disiplin kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan	Pengawasan (X1) Komitmen (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Disiplin Kerja (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan berpengaruh negative bahwa pengawasan kerja terhadap disiplin kerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pegawai, pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kejaksaan tinggi Sumatera selatan
6.	Nining Yustina (2022) Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin kerja pada pegawai kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Sumatera utara	Pengawasan (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (X3) Disiplin Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Sumatera utara

2.3. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan

Motivasi diartikan sebagai dorongan dan energi yang diarahkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuhan, 2015). Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses, baik yang bersifat internal maupun eksternal bagi individu, yang mendorong timbulnya sikap antusiasme dan ketekunan dalam melaksanakan aktivitas tertentu (Ariawan, 2020S). Motivasi yang tepat dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat tinggi, berkolaborasi secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya guna mencapai kepuasan. Selain berperan sebagai pemicu, motivasi juga mendukung perilaku individu, mendorong mereka untuk bekerja keras dan antusias mencapai hasil optimal. Salah satu tanggung jawab penting manajer adalah menjaga kedisiplinan, yang menjadi faktor krusial untuk mencapai hasil optimal dalam instansi pemerintahan (Kartono, 2015). Kedisiplinan pegawai tercermin dari sejauh mana mereka menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Motivasi kerja memiliki keterkaitan erat dengan disiplin karyawan (Hariri, 2020), artinya, penerapan motivasi yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian Nurmala dan Eka Purnama Sari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan merinci uraian di atas, hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja

Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diemban, seperti kebersihan, musik, penerangan, dan faktor lainnya." Sementara menurut Nitisemito, sebagaimana dikutip oleh Nuraini (2013:97), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, termasuk aspek seperti penggunaan air conditioner (AC) dan penerangan yang memadai. Dari pandangan para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup elemen-elemen di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara umum, lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan atmosfer tempat para pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan maksimal. Pandangan ini juga diperkuat oleh temuan penelitian Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Menurut Manullang (2009:173), pengawasan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengimplementasikan pekerjaan yang telah dilaksanakan, menilainya, dan jika diperlukan, melakukan koreksi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Pengawasan merupakan tindakan sistematis untuk memantau dan mengevaluasi apakah berbagai fungsi, aktivitas, dan kegiatan dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak (Siagiaan, 2010). Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Untuk mendorong kedisiplinan pegawai, perlu tercipta hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dan pegawai. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berkontribusi pada kemajuan organisasi, sementara pimpinan memberikan umpan balik terhadap kedisiplinan pegawai melalui pemberian reward (kompensasi) kepada pegawai

yang disiplin dan hukuman (punishment) kepada pegawai yang kurang disiplin. Penelitian terdahulu oleh Riska Afriani Dewita dan Arhipen Yapentra (2019) serta Nining Yustina (2022) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Menurut Wirawan (2014), kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Secara umum, kepemimpinan memegang peran penting dalam memotivasi anggota untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Rivai (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwiki Hisyamul Mubarak dan Sulastri Irbayuni (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

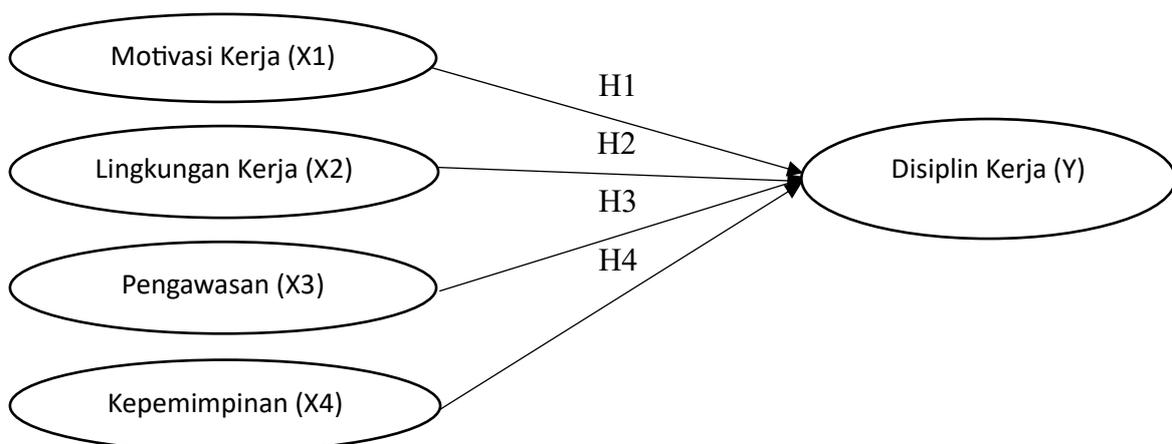
H4 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian



Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Selain itu, berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja di SMC RS TELOGOREJO Semarang.

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung (Sugiyono, 2014).

2. Data Sekunder

Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu :

a. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan di terapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulan dari objek maupun subjek yang akan diteliti. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMC RS TELOGOREJO Semarang yang berjumlah 1.333.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang diperoleh dari populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2015:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* merupakan teknik pengumpulan data menggunakan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya dapat mewakili, dalam hal ini peneliti mengambil sampel pada divisi admin rawat inap, perawat rawat inap, keuangan, farmasi dan gizi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar,2012) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Ne² = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel Yang masih dapat ditolerir (10%)

Berdasarkan populasi diketahui bahwa SMC RS TELOGOREJO berjumlah 1.333 orang, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$n = \frac{1.333}{1+ 1.333 \times 0,1^2}$$

$$= \frac{1.333}{14,33}$$

= 93,02 responden

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin diatas menunjukkan dari 1.333 orang karyawan di SMC RS TELOGOREJO yang dijadikan objek penelitian, maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 95 orang karyawan.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2005:126) mengatakan bahwa "definisi operasional" adalah sebuah definisi yang diberikan pada sebuah variabel atau konstruk dengan memberikan makna, menetapkan aktivitas, atau memberikan operasional yang dibutuhkan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. (Ferdinand, 2006:26) meliputi :
 - a. Motivasi kerja (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
 - c. Pengawasan (X3)
 - d. Kepemimpinan (X4)
2. Variabel Terikat variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya dapat berubah yaitu Disiplin Kerja (Y)

Tabel 3.1
Definisi Konsep dan Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel Penelitian	Indikator	Sumber
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah hasil dari kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan Perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan 	Hasibuan (2016)
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 	Hasibuan (2016)

		upaya untuk mencapai kepuasan		
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Sirkulasi udara 3. Penerangan 4. Hubungan karyawan 	Afandi (2018)
4.	Pengawasan (X3)	Mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi 	Handoko (2015)
5.	Kepemimpinan (X4)	Kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau membimbing pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 	Wahrudin (2020)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010) :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi (Sugiyono, 2010). Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Kepemimpinan di SMC RS TELOGOREJO Semarang.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah suatu metode dimana data diperoleh dengan membaca buku-buku bahan bacaan yang memberikan gambaran umum mengenai persoalan yang akan dikerjakan dalam suatu penulisan dan merupakan bahan tambahan yang menyediakan informasi untuk melengkapi suatu penulisan.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini sebagai berikut (Imam Ghazali, 2016):

1. Uji Instrumen, terdiri dari:

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2016). Dengan bantuan program SPSS untuk pengujian validitas yaitu:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid,
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

Sedangkan r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - 2$, $n =$ jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atas konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2016). Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Ghozali, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengawasan (X3), dan Kepemimpinan (X4) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + e$$

Dimana:

Y : Disiplin Kerja Karyawan

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Pengawasan Kerja

X4 : Kepemimpinan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefesien regresi

E : *Error/residu*

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian apakah model regresi benar-benar berhubungan hal tersebut dilakukan untuk memperoleh model analisi yang tepat dan benar. Agar mendapat uji regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

a. Uji Normalitas

Ghozali (2013:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov* jika nilai probabilitas $> 0,05$ maupun pendekatan grafik jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independen*. Jika $VIF < 10$ dan nilai kolerance $> 0,10$ maka regresi bebas dari multikolinearitas. Jika kolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas antara variabel bebas (Ghozali, 2013:104)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variable dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:134)

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Imam Ghozali (2013:98) menyatakan uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F jika,

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi

Ghozali, Imam (2016:98) menyatakan Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Uji Hipotesis (Uji T)

Ghozali, Imam (2016:98) mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.