



---

## **PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANGLI**

I Wayan Wiadnyana Putra<sup>1</sup> I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

wiadnyanaputra1998@gmail.com<sup>1</sup>, eka.idayanti@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak:** Penentu keberhasilan sebuah usaha ada pada sumber daya manusianya, peningkatan kualitas SDM di dasari dengan peningkatan kedisiplinan yang akan memberikan dampak pada kemudahan dalam mencapai tujuan usaha. Pengawasan serta kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap rasa disiplin para pekerja. Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli akan menjadi tempat kajian, melalui teknik sensus, maka di tetapkan ada 89 orang pegawai yang dijadikan sebagai kelompok acuan. Bahan kajian yang telah terkumpul akan di olah dengan menggunakan model regresi berganda, hasil yang ditemukan menunjukkan baik secara individual dan juga serempak terhadap pengaruh yang searah dan nyata terhadap peningkatan rasa disiplin para pekerja.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Pengawasan; Kepuasan Kerja

**Abstract:** The determinant of the success of a business lies in its human resources, improving the quality of human resources is based on increasing discipline which will have an impact on the ease of achieving business goals. Supervision and job satisfaction can have an influence on workers' sense of discipline. The Bangli Regency Transportation Service will be the place for the study, using census techniques, 89 employees were determined to be used as the reference group. The study material that has been collected will be processed using a multiple regression model, the results found show both individually and simultaneously a direct and real influence on increasing the workers' sense of discipline.

**Keywords:** Work Discipline; Supervision; Job Satisfaction

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan akan menunjang kesuksesan suatu bisnis, dengan begitu suatu bisnis yang dijalankan memerlukan pegawai yang berkualitas baik (Jabani, 2015). Tingkat kepatuhan pegawai menjadi penentu apakah suatu usaha akan berhasil atau tidak oleh sebab itu mempertimbangkan tingkat kedisiplinan para pegawai merupakan hal yang sangat penting (Insan et al., 2020). Disiplin berkaitan dengan langkah awal dari setiap keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi (Anwar & Kurdi, 2020).

Pengawasan yang ada pada suatu organisasi tentu memberikan dampak terhadap kedisiplinan, sebab melalui pengawasan kemampuan

yang di lakukan oleh pekerja akan semakin maksimal sehingga tercapainya tingkat disiplin kerja yang tinggi (Susanti, 2017). Pengawasan atau pemantauan ini berkaitan dengan memastikan suatu kegiatan yang dilaksanakan dapat dilaksanakan secara tepat (Rizal, 2019). Kajian Yasmeari & Putri (2019), Ruwaeda et al., (2021) Sigar et al., (2018) dan Jusup (2021) memperlihatkan jika pengawasan mampu meningkatkan rasa disiplin pegawai, namun berbanding terbalik dengan kajian Rahmawati & Yusuf (2021) yang menyatakan jika pengawasan belum cukup kuat dalam mempengaruhi kedisiplinan secara nyata.

Selain itu agar rasa disiplin semakin meningkat diperlukan adanya kepuasan. Semakin besar kepuasan yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja ditentukan oleh pencapaian, berdasarkan kinerjanya serta rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang di emban (Lie, 2018). Selaras dengan kajian Yanti & Trianasari (2021), Insan et al., (2020), Sari & Astutiningsih (2021), dan Hadian (2019) yang menunjukkan jika pengawasan mampu memberikan arah yang searah dan nyata terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan selama bekerja, namun berbanding terbalik dengan penemuan (Fitriya & Kustini, 2023).

Pengukuran tingkat kedisiplinan seorang pegawai salah satunya terlihat dari kehadiran mereka baik sebelum ataupun sesudah jam kerja. Hal ini selaras dengan teori (Hasibuan, 2019) yang berpendapat jika minimnya rasa disiplin dapat dilihat dari turunya produktivitas, tingkat absen yang melonjak dan berasal dari hal lainnya. Berdasarkan hal ini, maka akan di paparkan rekapitulasi absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli sebagai berikut ini:

**Tabel 1**  
**Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$d = b \times c$	E	$F = \frac{e}{d} \times 100\%$
Januari	89	23	2047	54	2.64
Februari	89	20	1780	66	3.71
Maret	89	19	1691	61	3.61
April	89	22	1958	55	2.81
Mei	89	22	1958	69	3.52
Juni	89	20	1780	62	3.48
Juli	89	20	1780	70	3.93
Agustus	89	20	1780	57	3.20
September	89	21	1869	60	3.21
Oktober	89	23	2047	64	3.13

November	89	21	1869	56	3.00
Desember	89	22	1958	75	3.83
<b>Jumlah</b>					<b>40.07</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.34</b>

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli (2022)

Rekapitulasi data yang ada menunjukkan bahwa absensi di tahun 2022 adalah mengalami naik turun, dengan presentase 3,34%. Jika dipatokan dengan pendapat (Agoes, 2014) batas maksimum absensi adalah sebesar 3%, jika lebih dari itu dapat tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli adalah tinggi.

Tingkat absensi yang tinggi akan menimbulkan pegawai tidak efektif dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya karena kekurangan tenaga kerja pengerjaan alhasil penyelesaian tugas akan membutuhkan waktu yang lebih lama dan membebankan rekan kerja lainnya. Sebab jika ada pekerjaan atau masalah tertentu yang harus dikerjakan saat itu juga sedangkan pegawai yang bersangkutan belum hadir, maka pekerjaan tersebut akan diambilalih oleh pekerja lainnya, yang akan membuat pekerjaan dari rekan kerjanya tertunda dan terbengkalai, sehingga dapat membuat kinerja kurang maksimal.

Berdasarkan pemantauan pada lokasi kajian permasalahan yang terjadi yaitu mengenai disiplin terhadap waktu dengan ditemukannya pegawai yang istirahat lebih awal, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, Pada hari Senin di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli selalu akan diadakan apel bersama tepat pukul 07.00 sebelum memasuki ruangan. Namun, saat apel di hari senin tersebut masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan ada juga yang hanya berdiri di halaman kantor dan berbincang-bincang meskipun upacara sedang berlangsung.

Penyebab dari permasalahan yang terjadi di akibatkan dari kurangnya pengawasan. Pemantauan secara langsung yang dilakukan peneliti memperlihatkan pimpinan kurang optimal dalam melakukan pemantauan yang menyebabkan terjadinya beberapa kelalaian. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan terlambat masuk kantor harusnya masuk kantor jam 07:30 tetapi jam 08:00 dan jam 09:00 masih banyak pegawai yang belum datang ke kantor, dan pulang lebih awal dari waktu kantor yang telah ditetapkan seharusnya pulang kantor jam 16:00 tapi pada kenyataannya jam 14:00 kantor sudah sepi dimana hanya ada beberapa orang pegawai saja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum mengarah pada usaha untuk mencegah terjadinya penyimpangan karena tidak dilakukan secara berulang kali.

Menurut (Amanda,2016), menyatakan jika pengawasan kerja yang kurang baik dapat menurunkan rasa disiplin pekerja. Hal ini lah yang diindikasi sudah terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli, di

mana pekerjaan yang dilakukan pegawai sering mengalami keterlambatan. Meski demikian, hal tersebut tidak mendapatkan teguran yang tegas dari pimpinan, sehingga keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan terus berulang-ulang dimana dalam hal ini, permasalahan terkait pengawasan yaitu kurangnya penerapan sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak dimana pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap para pegawainya karena ada kegiatan diluar yang mengakibatkan tidak setiap hari ada di Kantor. Hal ini dapat dilihat dari kelengkapan data yang masih kurang, seperti belum terselesainya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang seharusnya sudah dilaporkan di awal bulan Januari 2023. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktunya berdampak pada disiplin kerja pegawai yang rendah dan dapat juga berdampak pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Aspek dari dalam diri karyawan terkait kepuasan juga menjadi faktor penentu rasa disiplin selama menjalankan tugas. Kepuasan kerja pegawai dapat terlihat dari munculnya rasa puas atas terselesainya kewajibannya secara tepat waktu, adanya dedikasi, kegairahan, kerajinan, rasa ulet, inisiatif, dan kreatif yang tinggi. Namun, hal yang terjadi pada tempat kajian justru rasa puas dalam bekerja masih minim ditunjukkan dari adanya rasa malas dalam menjalankan tugas, kemangkiran, prestasi yang turun, adanya complain dan tidak disiplin selama jam kerja.

Tanya jawab secara langsung dengan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli, dimana diketahui bahwa terdapat kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja, yaitu pegawai mengaku merasa cepat bosan terhadap pekerjaannya sendiri karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya oleh karena itu pegawai kurang terdorong untuk berperan aktif dalam pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai dengan status honorer juga tidak puas dengan gaji yang diterima karena di bawah UMR, gaji tersebut tidak mencukupi kebutuhan mereka yang semakin meningkat. Pegawai berstatus honorer menyatakan menurunnya keinginan untuk bekerja dengan ditandai menunda pekerjaan, hal tersebut dikarenakan jenjang karir yang belum jelas. Permasalahan tersebut dapat tergolong kepuasan secara psikologis mereka sangat rendah. Disisi lain terdapat beberapa perselisihan kecil antar rekan kerja yang membuat beberapa pegawai merasa tidak nyaman, hal ini yang menyebabkan pegawai tidak puas. Beberapa karyawan yang memiliki prestasi juga tidak mendapatkan kepedulian dari atasan, seperti pegawai negeri sipil kurang mendapatkan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan padahal hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, oleh karena itu akan dilaksanakan kajian mengenai "Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli”

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian inti yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi karena pada umumnya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan (Hidayat dan Daroini, 2020).

Dimensi praktek-praktek sumber daya manusia menurut Sinambela (2017) yaitu:

1. *Recruitment and selection*
2. *Selection*
3. *Education*
4. *Work condition*
5. *Competency base performance*
6. *Compensation and reward*

### Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022). Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:89) yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya.

### Pengawasan.

Menurut Siagian (2020:126) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2017:173).

Menurut Handoko (2018:363-365), Indikator pengawasan terdiri dari Penetapan standar pelaksanaan, Pengukuran hasil kerja, Penilaian kerja, dan Tindakan koreksi.

### **Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2017). Hasibuan (2019:202), menjelaskan tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi kurang.

### **Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.**

Salah satu upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan pengawasan dan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan serta rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat mengakibatkan disiplin kerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang efektif serta upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai sehingga di harapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Loo (2020), Fitriya & Kustini (2023) dan Agustina & Bismala (2014) menyatakan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.**

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan (Muhaling et al., 2020). Disiplin ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan (Winarso, 2019). Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidak-sesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Selain itu pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena disiplin kerja akan tumbuh apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik (Paramita, 2017). Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan para pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengarahkan segala upaya dan tenaga secara berdaya guna dan hasil berguna. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yasmeardi & Putri (2019), Ruwaeda et al., (2021) Sigar et al., (2018), Jusup (2021) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli

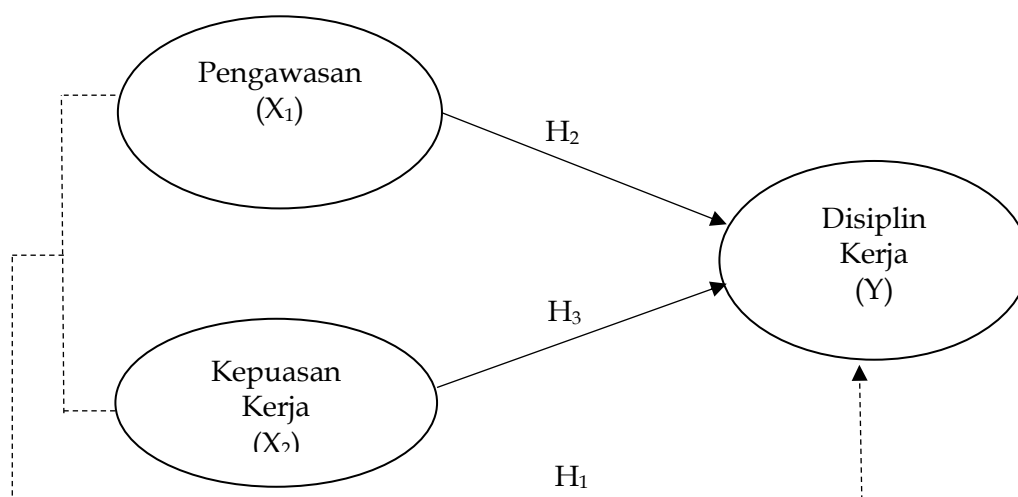
### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai (Luthans, 2016)

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka disiplin kerja para pegawai akan meningkat, karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan disiplin kerja yang tinggi dari para pegawainya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Trianasari (2021), Insan et al., (2020), Sari & Astutiningsih (2021), Hadian (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Gambar 1 dapat dijelaskan kerangka konseptual penelitian digambarkan dalam bentuk oval karena variabel pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai diukur oleh beberapa indikator. H<sub>1</sub> menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara simultan antara pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, sebaliknya H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara parsial antara pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai yang akan diuji kebenarannya.

## METODE PENELITIAN

Melalui pengukuran kuantitatif serta berdasarkan tingkat eksplanasinya kajian ini termasuk kedalam kajian asosiatif kausal yang memiliki makna bahwa cara tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2018), pada riset ini terkait Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Y) yang akan di laksanakan pada Dinas



Perhubungan Kabupaten Bangli yang beralamat di Jl. Merdeka No.71, Kawan, Kec. Bangli, Kabupaten Bangli, Bali 80613, Indonesia. Penentuan kelompok acuan menggunakan cara sensus sehingga di tetapkan ada 89 orang pegawai yang akan digunakan. Pemenuhan bahan kajian diperoleh dari dua kategori yang pertama data berlandaskan sifat yaitu Kualitatif terdiri dari gambaran umum objek kajian, meliputi keterangan, penjelasan dan pembahasan secara teoritis mengenai gambaran terhadap permasalahan yang akan di kaji. Kemudian Kuantitatif menggunakan teknik angket/kuesioner dimana dalam hal ini, data kuantitatif yang diperlukan adalah data absensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli tahun 2022. Dan yang ke dua berlandaskan sumbernya yang terdiri dari Data Primer data yang diperoleh dari jawaban para kelompok acuan terhadap rangkaian pernyataan. Kemudian Data Sekunder berasal dari Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli dan data-data lain yang berkaitan dengan kajian ini. Setelah bahan kajian terpenuhi maka akan di oleh sesuai prosedur regresi linear berganda melalui perangkat SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (Y)	Y1	0,854	0,300	Valid
	Y2	0,774	0,300	Valid
	Y3	0,878	0,300	Valid
	Y4	0,774	0,300	Valid
	Y5	0,376	0,300	Valid
Pengawasan (X1)	X11	0,795	0,300	Valid
	X12	0,713	0,300	Valid
	X13	0,840	0,300	Valid
	X14	0,750	0,300	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X21	0,885	0,300	Valid
	X22	0,752	0,300	Valid
	X23	0,829	0,300	Valid
	X24	0,892	0,300	Valid
	X25	0,921	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  sehingga masing-masing indikator untuk variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut-off</i>	Standar
1	Disiplin kerja	0,838	0,600	Reliabel
2	Pengawasan	0,778	0,600	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,907	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberi hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		89
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.03510629
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.071
	<i>Positive</i>	.071
	<i>Negative</i>	-.050
<i>Test Statistic</i>		,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,075 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan output pada Tabel 4, terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	.818	1.223
Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	.818	1.223

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji multikolineritas pada Tabel 5, di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) yakni 0,818 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) yakni 1,223 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas..

3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		Std.			
	B	Error	Beta		
1	(Constant)	2.496	.723	3.450	.001
	Pengawasan	-.024	.050	-.057	.632
	Kepuasan Kerja	-.030	.032	-.111	.349

a. *Dependent Variable: Absolute Residual*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan output pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel pengawasan sebesar 0,632 dan kepuasan kerja sebesar 0,349 lebih besar dari 0,05; maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	4.588	1.165	
	Pengawasan	.230	.080	.226
	Kepuasan Kerja	.403	.051	.626

a. *Dependent Variable: Stres Kerja*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.588 + 0.230 X_1 + 0.403 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a = 4.588 artinya apabila pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya nilai disiplin kerja (Y) adalah 4.588.

X1= pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai 0,230 artinya bila pengawasan (X1) meningkat sedangkan kepuasan kerja (X2) tetap maka besarnya disiplin kerja adalah 0,230.

X2= kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai 0,403 artinya bila kepuasan kerja (X2) meningkat sedangkan pengawasan (X1) tetap maka besarnya disiplin kerja adalah 0,403

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

		<i>Model Summary<sup>b</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.553	2,059

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,553. Hal ini berarti

pengawasan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 55,3 persen terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli, sedangkan sisanya sebesar 44,7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya.

### Uji Signifikansi Parsial (*t-test*)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (*t-test*)**

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>t.sign.</i>
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	2,869	0,005
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	7,945	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil hitung dapat memaparkan pemahaman sebagai berikut ini:

1. Pengawasan (X<sub>1</sub>) memberikan hasil searah dan nyata secara individual yang dibuktikan dari perolehan thitung (2.869) > ttabel (1,663) nilai sig. 0,005 < α 0,05.
2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan hasil searah dan nyata secara individual yang dibuktikan dari perolehan thitung (7.945) > ttabel (1,663) nilai sig. 0,000 < α 0,05.
- 3.

### Uji Signifikan Simultan (Uji *F-test*)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (*F-test*)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.590	2	235.295	55.521	.000 <sup>b</sup>
	Residual	364.466	86	4.238		
	Total	835.056	88			

Sumber: Data diolah, 2023

Perhitungan yang ada memperlihatkan jika Fhitung (55.521) > Ftabel (3,10) dan nilai sig. 0,000 < α 0,05 yang mengartikan jika secara serempak pengawasan serta kepuasan kerja yang ada mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli secara nyata.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hal tersebut membuktikan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli, dimana pengawasan dan kepuasan kerja merupakan faktor yang menggerakkan pegawai untuk berusaha mentaati aturan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli memiliki slogan yang bertajuk "Keselamatan dan Pelayanan Prima merupakan Prioritas Kinerja Kami" sehingga pegawai dituntut untuk memenuhi standar kerja yang tinggi.

Dengan dernikian pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang responsive dan empati. Hal ini jika tidak dimbangi dengan pengawasan disertai kepuasan yang tinggi akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja dan implikasinya pelayanan kepada masyarakat akan menjadi buruk. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengawasan dan kepuasan kerja pegawai akan memberikan peningkatan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut searah dan sejalan dengan penelitian oleh Loo (2020), Fitriya & Kustini (2023) dan Agustina & Bismala (2014) yang membuktikan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli agar setiap perencanaan yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik pula. Selain itu, pengawasan berfungsi sebagai alat untuk mengetahui sasaran yang belum tercapai maupun berguna untuk mengembangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas pengawasan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan pimpinan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai pada

Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasmeardi & Putri (2019), Ruwaeda et al., (2021) Sigar et al., (2018), Jusup (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hasil tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2019:203) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi.

Berdasarkan tanggapan responden atas kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Trianasari (2021), Insan et al., (2020), Sari & Astutiningsih (2021), Hadian (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli adalah Pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hasil ini berarti setiap peningkatan pengawasan dan kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli.

Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hasil ini berarti setiap peningkatan pengawasan akan mengakibatkan terjadinya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli. Hasil ini berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan

mengakibatkan terjadinya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diajukan, saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli adalah sebagai berikut. Pertama, untuk meningkatkan disiplin kerja, Dinas perlu memfokuskan perhatian pada kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu kerja. Salah satu langkah yang disarankan adalah menerapkan sistem absensi dengan foto selfie saat masuk dan pulang kerja, serta memberlakukan sanksi yang tegas dan adil bagi pegawai yang melanggar. Kedua, dalam hal pengawasan, pimpinan perlu melakukan inspeksi lapangan secara berkala guna memastikan pekerjaan pegawai sesuai dengan standar dan meminimalisasi kemungkinan terjadinya penyimpangan. Ketiga, untuk meningkatkan kepuasan kerja, Dinas disarankan menciptakan iklim organisasi yang nyaman dan aman serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, sehingga moral kerja dapat meningkat. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti kompensasi, stres kerja, dan kepemimpinan guna memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

## REFERENSI

- Agoes, S. dan I. C. A. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat.
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 404-410.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Hadian, D. (2019). Effect Of Job Satisfaction On Work Discipline Mediated By Continuance Commitment. *Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 17-24.
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 105-118.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72-86.
- Jabani, Muzayyanah. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1-10.



- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *NMaR (Nobel Management Review)*, 2(2), 194-204.
- Lie, Tjong Fei, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6.
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 18(2), 173-177.
- Rizal, Said Muhammad, dan, & 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>
- Ruwaeda, R., Burhanuddin, B., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 266- 279.
- Sari, G. N., & Astutiningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89-101.
- 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*, 6(3).
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13. <https://doi.org/10.30736/jpens.v2i2.100>
- Yanti, N. . darma, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, 4(2), 115-122.
- Yasmeardi, F., & Putri, E. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning*, 1(1), 8-20.