



## Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SDN 21 Kota Bima

Fita Aprianti<sup>1</sup>, Amirulmukminin<sup>2</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

**Abstract** College of Economics (STIE) Bima This study aims to analyze the influence of supervision and work motivation on the work discipline of teachers and employees at SDN 21 Bima City. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data was collected through a questionnaire distributed to teachers and employees at SDN 21 Bima City. The results of the study show that supervision has a significant influence on work discipline, where effective supervision can improve the discipline of teachers and employees. In addition, work motivation was also found to have a significant positive impact on work discipline. The combination of good supervision and high work motivation has been shown to improve the overall level of work discipline. These findings have important implications for school management in an effort to improve work discipline through effective supervision and work motivation.

**Keywords:** Supervision, Work Motivation, Work Discipline

**Abstrak** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, di mana pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kombinasi antara pengawasan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi terbukti meningkatkan tingkat disiplin kerja secara keseluruhan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan dan motivasi kerja yang efektif.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan formal sebagai tempat belajar siswa, sekolah juga merupakan tempat untuk menentukan masa depan siswa, karena di sekolah siswa mencari ilmu sebagai persiapan di masa depan. Oleh karena itu sekolah harus di atur atau di kelola sedemikian rupa sehingga memenuhi prinsip yang baik sehingga harapan untuk layanan yang maksimal dapat di lakukan. Hal yang sama di upayakan sekolah di kota bima, untuk meningkatkan SDM baik guru sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

SDN 21 Kota Bima merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berfungsi untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia. Dari pendidikan yang diterima anak bangsa di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreativitas untuk menciptakan Negara dan taraf kesejahteraan merupakan sekolah dasar negeri yang melayani pengajaran jenjang pendidikan dasar di Kota Bima. Adapun pelajaran yang di berikan meliputi semua mata pelajaran wajib sesuai kurikulum yang berlaku.

SDN 21 Kota Bima memiliki staf pengajar guru yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu yang terbaik di Kota Bima. Tersedia

juga berbagai fasilitas sekolah seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, lapangan olahraga dan lainnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (Saragih, Dkk 2018). Sedangkan menurut Westra (Ihsan, Dkk 2019) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja guru dan pegawai. Menurut Manullang (Makedo, Dkk 2023) pengawasan dapat diartikan proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan, menilainya dan perlu mengoreksinya dengan maksud supaya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Sedangkan menurut Hadibroto (Sigar, Dkk 2018) pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Selain pengawasan, Motivasi kerja juga mempengaruhi disiplin kerja guru dan pegawai. Menurut Panji Anoraga (Fauzan 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi dari keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Sedangkan menurut Lynch (Saputra 2019) motivasi kerja adalah sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah di lakukan adapun beberapa permasalahan terkait dengan pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima yaitu kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga banyak guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima yang kurang memenuhi peraturan yang telah di tetapkan. Permasalahan terkait motivasi yaitu rendahnya motivasi pemimpin juga mengakibatkan kinerja guru dan pegawai menurun sehingga pekerjaan tidak terlaksana dengan baik.

**Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul“ pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap di siplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima”**

## **1.1 Identifikasi Masalah**

1. kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga banyak guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima yang kurang memenuhi peraturan yang telah ditetapkan.
2. kurangnya motivasi pemimpin juga mengakibatkan kinerja guru dan pegawai menurun, sehingga pekerjaan tidak dapat terlaksana dengan baik.
3. kurangnya disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima, karena masih ada guru dan pegawai yang tidak datang tepat waktu serta meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang jelas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas adapun rumusan-masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima?
3. Apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengawasan (X1)**

Menurut Handoko (Yustina, Dkk 2022) Pengawasan merupakan proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (Novandri, Dkk 2023) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan

kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pengamatan yang dilaksanakan oleh seorang atasan agar suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahan dapat terlaksana dengan baik.

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (Yustina, Dkk 2023) adalah sebagai berikut:

1. Akurat, adalah informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.
2. Tepat waktu, adalah informasi harus di kumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh adalah informasi harus mudah di pahami dan bersifat obyektif secara lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic adalah pengawasan harus memuaskan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

## **2.2 Motivasi kerja (X2)**

Menurut Sutrisno (Yustina, Dkk 2022) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Robins (Novandri, Dkk 2023) motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dan kondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses untuk mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Nitisemito (Laksarini 2018) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja, adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.
2. Tingkat kehadiran, adalah suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir atau tidaknya pegawai dalam suatu instansi.
3. Ketenangan dalam bekerja, adalah merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh

seseorang selama melakukan pekerjaan di kantor.

### **2.3 Disiplin kerja (Y)**

Menurut Siswanto (Rizal, Dkk 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan padanya. Sedangkan menurut Maharani (Saputra 2019) disiplin kerja adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur.

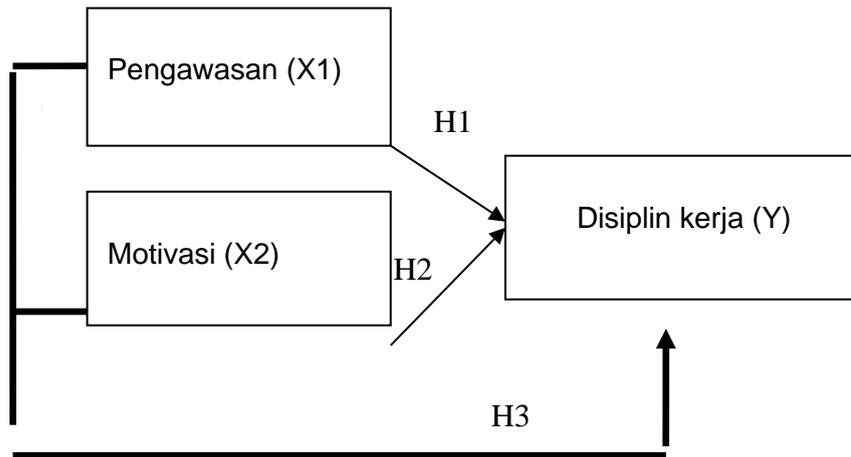
Berdasarkan pemaparan para atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan perusahaan sesuai tempat dia berkerja.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Siswanto (Rizal, Dkk 2019) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di haruskan menaati semua standar kerja yang telah di tetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat di hindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan kerja ini di maksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam berkerja.

### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir yaitu sebuah bagan yang berisi arah dan hubungan antara variabel penelitian yang seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir.

Keterangan :

————→ Pengaruh secara parsial adalah pengaruh yang di timbulkan oleh variabel bebas secara terpisah atau sendiri oleh variabel terikat.

————→ = Pengaruh secara simultan adalah pengaruh yang di timbulkan oleh variabe -variabel bebas jika di gabungkan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan kerangka pikir di atas,dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai pada SDN 21 Kota Bima.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dan pegawai

pada SDN 21 Kota Bima.

### **3.2 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang di pilih dan di gunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah (Surahsими Arikuntoro). Instrumen penelitian yang di gunakan penelitian ini berupa kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat setuju (SS) di beri bobot nilai : 5
- b. Setuju (S) di beri bobot nilai : 4
- c. Netral (N) di beri bobot nilai : 3
- d. Tidak setuju (TS) di beri bobot nilai : 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) di beri bobot nilai : 1

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SDN 21 Kota Bima yaitu sebanyak 46 orang responden, yang terdiri dari 17 guru yang berstatus PNS, guru P3K sebanyak 11 orang, guru honorer sebanyak 14 orang, dan pegawai TU sebanyak 4 orang pegawai.

Adapun sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden baik yang berstatus guru PNS, guru P3K, pegawai TU dengan teknik pengambilan sampling jenuh.

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di lakukan pada SDN 21 Kota Bima yang berlokasi di jln Mawar No. 02 Tolomundu, Kota Bima.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional berbagai fenomena, di dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. (Sugiyono 2016).

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara penelitian memberikan data pertanyaan maupun pernyataan yang tertulis untuk di jawab oleh responden (Sugiyono 2016).

#### **3. Studi pustaka**

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono 2016).

### **3.6 Teknik Analisa Data**

#### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat kalau  $r=0,300$  atau lebih, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan valid.

#### 2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. (Ghozali 2018) menjelaskan syarat untuk menyatakan bahwa butir instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila Cronbach's alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach's alfa  $>0,60$ ) dan apabila nilainya berada di bawah 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya.

#### 3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam penelitian atau lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas

##### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji-uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat model Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

##### b. Uji multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak multikolinearitas sebaliknya jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF  $>10$  artinya multikolinearitas.

##### c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

sebuah metode regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterpot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y di bawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

- Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang di gunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (disiplin kerja)

X1= Variabel independen (pengawasan)

X2= Variabel independen ( motivasi)

a= Kostanta

b= Koevisien variabel

e=Standar Error

- Koefisien korelasi berganda

Korelasi linear berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan anantara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen tidak bebas (Sugiyono 2016).

#### 1. Uji determinasi

Uji determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap varibel tidak bebas (Sugiyono 2016).

#### 2. Uji t

Uji t adalah untuk melihat signifikan pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh di temukan untuk semua populasi (Sugiyono 2016). Adapun kriteria uji t

➤ Jika T hitung > T tabel, atau sig < α : 0,05 maka H1 diterima, atau terdapat pengaruh

pengawasan terhadap motivasi

➤ Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , atau  $sig > \alpha : 0,05$  maka  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi.

### 3. Uji f

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama –sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regres yang kita buat signifikan tau tidak signifikan.

$F \rightarrow H_3 >$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < \alpha : 0,05$ , maka  $H_3$  diterima atau terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin.

## 4. HASIL PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 4.1 Uji validitas Data pengawasan (X1)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Pengawasan (X1)	1	0,602	>	0,300	Valid
	2	0,673	>	0,300	Valid
	3	0,356	>	0,300	Valid
	4	0,428	>	0,300	Valid
	5	0,575	>	0,300	Valid
	6	0,523	>	0,300	Valid
	7	0,673	>	0,300	Valid
	8	0,575	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil pengujian validitas variabel pengawasan (X1), mempunyai nilai r hitung  $> 0,300$  maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

**Tabel 4.2 Uji validitas Data variabel motivasi kerja (X2)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Motivasi kerja (X1)	1	0,486	>	0,300	Valid
	2	0,714	>	0,300	Valid
	3	0,489	>	0,300	Valid
	4	0,714	>	0,300	Valid
	5	0,714	>	0,300	Valid
	6	0,406	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,300$  maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

**Tabel 4.3 Uji validitas Data Disiplin kerja (Y)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Disiplin kerja (Y)	1	0,588	>	0,300	Valid
	2	0,496	>	0,300	Valid
	3	0,549	>	0,300	Valid
	4	0,588	>	0,300	Valid
	5	0,372	>	0,300	Valid
	6	0,549	>	0,300	Valid
	7	0,501	>	0,300	Valid
	8	0,343	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin kerja (Y), mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,300$  maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

## 4.2 Uji Reabilitas

**Tabel 4.3 Uji Realibilitas**

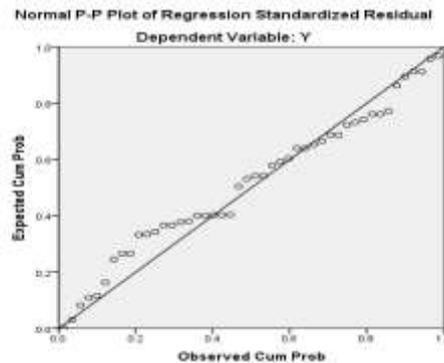
Variabel	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Pengawasan	0,727	0,600	Reliabel
Motivasi kerja	0,831	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,771	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel pengawasan (X1), motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600

### 4.3 Uji Asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

*Sumber data: Data primer diolah spss v22, (2024)*

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Uji Normalitas**

	UnstandardizedResidual
N	46
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

*Sumber: Data diolah,2024*

Dari tabel 4.4 di atas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* =0,200 Karena probabilitas *sig.* lebih besar dari pada taraf uji penelitian ( $0,200 > 0,05$ ) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas**

Sumber: Data diolah, 2024

##### Coefficients<sup>a</sup>

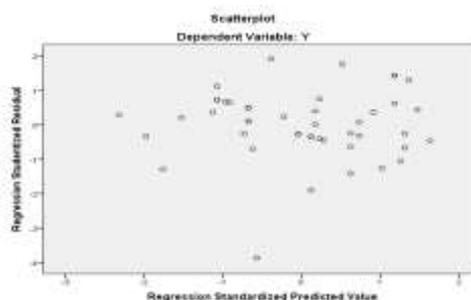
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.447	6.810		2.415	.020		
	X1	.079	.204	.056	.386	.701	.839	1.191
	X2	.584	.178	.474	3.282	.002	.839	1.191

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel pengawasan (X1) adalah 0,839, dan motivasi kerja (X2) adalah 0,839. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (0,839, 0,839) sementara nilai VIF untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 1,191 dan motivasi kerja (X2) sebesar 1,191. Hasil ini menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 (0,839, 0,839, <10) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

#### 4.5 Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



**Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil uji heterokedastisitas di atas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi

heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji *scatterplot* dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.6 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk *mendeteksi* ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Didalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

**Tabel 4.6**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.214	2.615	1.531

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 di atas diketahui nilai *durbin-watson* sebesar 1.531 dengan jumlah sampel 46 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6176 dan kurang dari (4-du),  $4 - 1,6176 = 2,3824$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

#### 4.7 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.447	6.810		2.415	.020		
	X1	.079	.204	.056	.386	.701	.839	1.191
	X2	.584	.178	.474	3.282	.002	.839	1.191

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,447 + 0,079 X1 + 0,584 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,447 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Efektivitas kerja (Y) meningkat sebesar 16,447.
- Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,079$  menunjukkan bahwa pengawasan (X1) bertambah 1% maka Disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,079 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai konstanta  $\beta_2 = 0,584$  menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) bertambah 1% maka Disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,584 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

#### 4.8 Uji Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 4.8 Uji Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.214	2.615	1.531

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,498, artinya tingkat keeratan hubungan antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap Disiplin kerja guru dan pegawai sangat kuat sebesar 0,498

**Tabel 4.9 Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Data diolah, 2024*

Pengawasan dan motivasi kerja terhadap Disiplin kerja sebesar 0,498 berada pada interval 0,020 – 0,399 dengan tingkat **hubungan rendah**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,498 yang berarti tingkat hubungan antara variabel pengawasan, dan motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dan Guru Di SDN 21 Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan rendah**.

#### 4.9 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.214	2.615	1.531

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 24,8 % perubahan Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.10 Uji t

**Tabel 4.11**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.447	6.810		2.415	.020		
	X1	.079	.204	.056	.386	.701	.839	1.191
	X2	.584	.178	.474	3.282	.002	.839	1.191

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah, 2024*

**H1 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai dan Guru di SDN 21 Kota Bima.**

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui untuk pengawasan nilai t hitung sebesar  $0,386 < t$  tabel sebesar 1,679 dengan signifikansi sebesar  $0,701 > \alpha$  0,405 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengawasan terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SDN 21 Kota Bima. Dengan demikian **H1 di tolak**.

**H2 : Motivasi kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin kerja Guru dan Pegawai di SDN 21 Kota Bima.**

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui untuk motivasi kerja nilai t hitung sebesar  $3,282 > t$  tabel sebesar 1,697 dengan signifikansi sebesar  $0,002 < \alpha$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima. Dengan demikian **H2 di terima**.

#### 4.11 Hasil Uji F

**Tabel 14.12 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.243	2	48.622	7.109	.002 <sup>b</sup>
	Residual	294.083	43	6.839		
	Total	391.326	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**H3. Pengawasan, Dan motivasi kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin kerja Guru dan Pegawai Di SDN 21 Kota Bima.**

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 7,109 dengan nilai F- tabel sebesar 1,97 ( $7,109 > 1,97$ ) dengan signifikan sebesar 0,002 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), maka hipotesis tiga yang menyatakan

“pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima. Dengan demikian **H3 diterima**.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima.
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima.
- c. Pengawasan, motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima.

### **5.2 Saran**

**5.2.1** Kepala sekolah Di SDN 21 Kota Bima harus tetap melakukan penguatan terhadap pengawasan dan motivasi kerja Guru dan pegawai Di SDN 21 Kota Bima sehingga Guru dan pegawai dapat berkerja secara maksimal dan lebih termotivasi lagi.

**5.2.2** Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Disiplin kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560-571.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sigar, J. A., Sambul, S. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- Saragih, M. A., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, L. E. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 59-69.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316-325.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan

terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.

Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ. *Jurnal Investasi*, 9(1), 36-44.

Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Ihsan, Z., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Sintang. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fauzan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (sebuah kajian ekonomi sumber daya manusia studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40.