

PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU

Wella Afrina, Hichmaed Tachta Hingga S, Rian Rhamat Ramadhan

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304037@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen pengawasan, kepemimpinan dan motivasi. Sampel penelitian sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi instansi karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat memudahkan instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia menjadi pelaku sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi dan dapat membantu mewujudkan tujuan instansi yang telah direncanakan dan ditetapkan (Sultoni dan Rismawati, 2022). Sumber daya manusia juga merupakan individu yang memiliki pemikiran, emosi, dan harapan yang dapat memengaruhi pola pikir serta perilakunya dalam menjalankan tugas. Sikap-sikap tersebut berperan penting dalam menentukan potensi, kinerja, dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Tewal et al., 2019)

Menurut Wenash et al., (2022) untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia maka upaya yang dilakukan adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Pada dasarnya disiplin merupakan suatu aturan yang harus ditaati dalam setiap bentuk organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Penerapan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan bukan hanya sekedar menaati perintah dari atasan, akan tetapi melatih bagaimana pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan bisa menjadikan pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tertib dan teratur sehingga memperlancar tugas organisasi (Rachman et al., 2023). Disiplin kerja juga merupakan

salah satu elemen penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, terutama dilingkungan pemerintahan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau merupakan salah satu kantor Departemen Agama tingkat Provinsi dibawah naungan Departemen Agama Republik Indonesia dan merupakan instansi vertikal yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama serta menjadi wakil Departemen Agama. Salah satu tugas pokok kantor wilayah ini adalah memberikan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan di Provinsi Riau sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama Provinsi Riau. Adapun target penelitian ini difokuskan pada tingkat disiplin kerja pegawai yang menjadi perhatian utama memastikan efektivitas dan efisiensi dalam melayankan publik.

Disiplin kerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Riau adalah aspek penting yang menunjukkan ketataan pegawai terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjadi dasar utama dalam pengukuran disiplin kerja pegawai negeri sipil di Indonesia. Dalam aturan ini, disiplin pegawai diukur melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Pengukuran disiplin ini penting karena menjadi landasan dalam penilaian kinerja dan pengambilan keputusan terkait sanksi jika terjadi pelanggaran, guna menciptakan aparat pemerintahan yang disiplin, profesional, dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal sesuai aturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan

Apabila pengawasan dilakukan dengan baik, maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat. Dalam konteks ini, menurut Rivai (2021) pengawasan menjadi elemen penting dalam manajemen organisasi karena berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan rencana dan peraturan yang berlaku. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalan dan hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Mokedo *et al.*, 2023). Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya serta bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di organisasi.

Pengawasan dan kepemimpinan adalah dua faktor krusial yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Pengawasan yang baik memastikan bahwa pegawai tetap berada pada jalur yang benar dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan mematuhi peraturan yang ada. Hendri dan Niko (2020) berpendapat bahwa melalui pengawasan yang ketat dan sistematis, penyimpangan dapat segera dideteksi dan dikoreksi. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, mendukung pegawai dalam mencapai tujuan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Awalunisa *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok dalam rangka pencapaian tujuan.

Gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah motivasi. Pemberian motivasi yang diberikan dari atasan kepada bawahan dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja bawahan. Atasan hendaknya dapat memberikan motivasi dan dukungan untuk para bawahan sebagai objek pengawasan agar bawahan melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi (Saputri dan Wahyuningsih, 2022). Dengan diberikannya motivasi yang baik maka bawahan dapat memberikan disiplin kerja yang baik pula dan berkualitas. Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi karena motivasi berperan sebagai penggerak bawahan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting guna menunjang performa pekerja dikarenakan dengan adanya motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan tumbuh dan berkembang dengan baik (Dasning, 2019).

Dengan demikian adanya pengawasan, kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Disiplin kerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan pengawasan, kepemimpinan serta pemberian motivasi pemimpin yang baik pula. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”**

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah pemberlakuan terhadap berbagai seperangkat peraturan dan tata tertib dalam melakukan pekerjaan dimana dalam melakukan pekerjaan tersebut menanamkan adanya norma yang berlaku dan berbagai etika dalam melakukan pekerjaan (Mulianto, 2020) disiplin kerja juga merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013).

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk memastikan apakah suatu program sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Sururama, 2020). Sedangkan menurut Guntur (2017) mengatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma serta standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan juga merupakan salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi pemerintah maupun organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, memengaruhi, dan mengendalikan pemikiran serta perilaku orang – orang yang berada di bawah pengawasannya agar melaksanakan tugas tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan kekuasaan dan wewenang yang dimilikinya (Tewal *et al.*, 2017). Sedangkan menurut Badeni (2014) kepemimpinan merupakan kemampuan, proses maupun seni untuk mempengaruhi seseorang ataupun sekelompok orang untuk memiliki kemauan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Hastuti, 2019). Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan (Mangkunegara, 2017).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2024 sampai dengan April 2025. populasinya adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang berjumlah 149 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan persentase kelonggaran 10% didapat hasil responden sebanyak 60 orang yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji kelayakan model, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Variance
Pengawasan	60	14	57	71	63.68	3.432	11.779
Kepemimpinan	60	14	44	58	51.12	3.320	11.020

Motivasi	60	14	57	72	63.02	3.427	11.745
Disiplin Pegawai	60	15	58	73	63.52	3.462	11.983
Valid N (listwise)	60						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel pengawasan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 57 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 71. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 63.68 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 44 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 58. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 51.12 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.320. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel motivasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 57 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 71. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 63.02 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.427. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variable motivasi penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel disiplin kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 58 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 73. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 63.52 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.462. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel disiplin kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengawasan			
Pernyataan X1.1	0,352	0,254	Valid
Pernyataan X1.2	0,423	0,254	Valid
Pernyataan X1.3	0,477	0,254	Valid
Pernyataan X1.4	0,342	0,254	Valid
Pernyataan X1.5	0,409	0,254	Valid
Pernyataan X1.6	0,510	0,254	Valid
Pernyataan X1.7	0,489	0,254	Valid
Pernyataan X1.8	0,451	0,254	Valid
Pernyataan X1.9	0,545	0,254	Valid
Pernyataan X1.10	0,374	0,254	Valid
Pernyataan X1.11	0,480	0,254	Valid

Pernyataan X1.12	0,680	0,254	Valid
Pernyataan X1.13	0,474	0,254	Valid
Pernyataan X1.14	0,658	0,254	Valid
Pernyataan X1.15	0,510	0,254	Valid
Kepemimpinan			
Pernyataan X2.1	0,562	0,254	Valid
Pernyataan X2.2	0,512	0,254	Valid
Pernyataan X2.3	0,498	0,254	Valid
Pernyataan X2.4	0,570	0,254	Valid
Pernyataan X2.5	0,602	0,254	Valid
Pernyataan X2.6	0,601	0,254	Valid
Pernyataan X2.7	0,528	0,254	Valid
Pernyataan X2.8	0,604	0,254	Valid
Pernyataan X2.9	0,505	0,254	Valid
Pernyataan X2.10	0,563	0,254	Valid
Pernyataan X2.11	0,545	0,254	Valid
Pernyataan X2.12	0,606	0,254	Valid
Motivasi			
Pernyataan X3.1	0,496	0,254	Valid
Pernyataan X3.2	0,391	0,254	Valid
Pernyataan X3.3	0,430	0,254	Valid
Pernyataan X3.4	0,426	0,254	Valid
Pernyataan X3.5	0,463	0,254	Valid
Pernyataan X3.6	0,445	0,254	Valid
Pernyataan X3.7	0,638	0,254	Valid
Pernyataan X3.8	0,587	0,254	Valid
Pernyataan X3.9	0,470	0,254	Valid
Pernyataan X3.10	0,476	0,254	Valid
Pernyataan X3.11	0,517	0,254	Valid
Pernyataan X3.12	0,503	0,254	Valid
Pernyataan X3.13	0,560	0,254	Valid
Pernyataan X3.14	0,633	0,254	Valid
Pernyataan X3.15	0,423	0,254	Valid
Disiplin Kerja			
Pernyataan Y.1	0,488	0,254	Valid
Pernyataan Y.2	0,355	0,254	Valid
Pernyataan Y.3	0,524	0,254	Valid
Pernyataan Y.4	0,496	0,254	Valid
Pernyataan Y.5	0,501	0,254	Valid
Pernyataan Y.6	0,469	0,254	Valid
Pernyataan Y.7	0,512	0,254	Valid
Pernyataan Y.8	0,439	0,254	Valid
Pernyataan Y.9	0,480	0,254	Valid
Pernyataan Y.10	0,595	0,254	Valid
Pernyataan Y.11	0,627	0,254	Valid
Pernyataan Y.12	0,461	0,254	Valid
Pernyataan Y.13	0,567	0,254	Valid
Pernyataan Y.14	0,442	0,254	Valid
Pernyataan Y.15	0,391	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 57 pernyataan untuk variabel pengawasan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,761	Reliabel
Kepemimpinan	0,798	Reliabel
Motivasi	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja	0,777	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel pengawasan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78526875
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.033
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	7.184	4.648		1.545	.128		
Pengawasan	.151	.123	.150	2.228	.022	.318	3.140
Kepemimpinan	.246	.113	.235	2.272	.034	.404	2.475
Motivasi	.542	.128	.537	4.247	.000	.298	3.360

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance dari pengawasan sebesar 0,318, kepemimpinan 0,404, dan motivasi sebesar 0,298. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing – masing nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.771	2.588			.298	.767
1 Pengawasan		.069	.473	2.086	.462	
	.143					
	-	.063	-.282	-1.401	.167	
Kepemimpinan		.088				
		.062	.071	.206	-.878	.383
Motivasi						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk disiplin kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu pengawasan, kepemimpinan dan motivasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.184	4.648			1.545	.128
1 Pengawasan		.151	.123	.150	2.228	.022
		.246	.113	.235	2.272	.034
		.542	.128	.537	4.247	.000
Motivasi						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- a. Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh besarnya konstanta sebesar 7,184. Ini berarti jika semua variabel independen = 1, maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 7,184.
- b. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,151. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel pengawasan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,151. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,246. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,294. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- d. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,542. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel motivasi, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,512. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.839	3	172.980	51.514
	Residual	188.044	56	3.358	.000 ^b
	Total	706.983	59		

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau 51.514 > 2.77 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 < 0,05. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.734	.720	1.832

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,734. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,734 atau (73,4%). Sehingga variabel pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 73,4% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 26,6% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.184	4.648		1.545	.128
Pengawasan	.151	.123	.150	2.228	.022
Kepemimpinan	.246	.113	.235	2.272	.034
Motivasi	.542	.128	.537	4.247	.000

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $2.228 > t$ tabel 2,00324 dan nilai signifikan $0.022 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $2.272 > t$ tabel 2,00324 dan nilai signifikan $0.034 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $4.247 > t$ tabel 2,00324 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin baik dan efektif pengawasan maka akan semakin meningkatnya disiplin seorang pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka pegawai akan meningkatkan disiplin kerjanya.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor untuk mencapai disiplin kerja pegawai karena dengan tercapainya kedisiplinan tersebut akan membuat pekerjaan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai selain

pengawasan , kepemimpinan, dan motivasi. Misalnya dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Awalunisa, A., Yusuf, M., & Widakdo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 1(8), 428–440.
- Badeni. (2014). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Dasning, N. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(2), 185–192
- Rachman, A., Juliarsa, A., & Hidayat, E. S. (2022). Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. 4393–4418.
- Rivai, V. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-6). Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 245.
- Sulton, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Sururama, R. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. Cendekia Press - Bandung.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2019). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo : Bandung.
- Wenas, R., Langkai, J. E., & Dilapanga, A. R. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Administro (Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara)*, 4(1), 19–28.