

An Analysis Of Work Motivation, Supervision, And Work Commitment On Employee Work Discipline At The Office Of The Confederation Of All Indonesian Workers

Analisis Motivasi Kerja, Pengawasan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Konfederasi Serikat Seluruh Pekerja Indonesia

Muhammad Halim Fajar ¹⁾, Eli Delvi Yanti ²⁾, Saimara A.M. Sebayang ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹ mhdhalimf@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [04 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Supervision, Work Commitment, and Work Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan komitmen karyawan terhadap disiplin kerja di Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antar variabel. Seluruh populasi, yang terdiri dari 48 karyawan, dilibatkan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin karyawan (Y); (2) pengawasan (X_2) juga secara signifikan meningkatkan disiplin karyawan (Y); (3) komitmen kerja karyawan (X_3) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y); dan (4) secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan komitmen kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap disiplin karyawan, yang menyumbang 85,1% dari varians, sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi, pengawasan yang efektif, dan komitmen yang lebih kuat berkontribusi pada peningkatan disiplin karyawan dalam organisasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation, supervision, and employee commitment on work discipline at the Confederation of Indonesian Trade Unions (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). The research adopts a quantitative approach with a causal asosiatif design to analyze the relationships among variables. The entire population, consisting of 48 employees, was included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression techniques. The results indicate that: (1) work motivation (X_1) has a significant and positive effect on employee discipline (Y); (2) supervision (X_2) also significantly enhances employee discipline (Y); (3) employee work commitment (X_3) exerts a significant positive influence on work discipline (Y); and (4) simultaneously, work motivation, supervision, and employee commitment affect employee discipline, contributing 85.1% to the explained variance, while the remaining 14.9% is influenced by other factors beyond the scope of this study. These findings suggest that higher levels of motivation, effective supervision, and stronger commitment contribute to improved employee discipline within the organization.

PENDAHULUAN

Karyawan yang berkualitas umumnya mampu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja menjadi aspek operasional yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena peningkatan kinerja individu sering kali sejalan dengan kemampuan karyawan dalam mengatur perilaku dan sikapnya di lingkungan kerja. Apabila disiplin kerja karyawan menurun, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, Sumardjo (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pendorong yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, menjaga dan memperkuat disiplin kerja menjadi hal yang krusial agar seluruh aktivitas kerja dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik cenderung menaati peraturan perusahaan, menunjukkan kedisiplinan waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, sekaligus meminimalkan terjadinya kesalahan maupun pelanggaran di lingkungan kerja. Selain itu, disiplin kerja yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang tertib, kondusif, dan harmonis, sehingga mendorong

terbentuknya etos kerja yang positif dan konstruktif dalam organisasi. Organisasi yang didukung oleh karyawan dengan perilaku kerja yang positif cenderung memperoleh berbagai manfaat, seperti peningkatan mutu hasil kerja, pengelolaan organisasi yang lebih efektif, serta citra yang baik di lingkungan internal maupun di mata konsumen. Oleh sebab itu, perilaku karyawan memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan secara berkelanjutan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan sangat terbantu oleh adanya faktor-faktor yang mendorong mereka untuk berperilaku positif, sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan serta kualitas kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dengan baik umumnya menaati ketentuan yang berlaku, menunjukkan ketepatan waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Raymond et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi untuk berperilaku positif di lingkungan kerja berfungsi sebagai pengarah dan pemicu motivasi, yang menumbuhkan ketertarikan terhadap pekerjaan, mendorong kesediaan untuk berusaha lebih keras, bekerja sama dengan pihak lain, serta mencapai tujuan organisasi secara efektif. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari kepuasan pribadi maupun insentif dari luar, umumnya menunjukkan kemampuan pengendalian diri yang lebih baik dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk menjaga ketepatan waktu, menaati ketentuan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja dan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain motivasi, faktor pengawasan juga berperan penting dalam membentuk tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan di lingkungan kerja. Pengawasan atau fungsi manajerial mencakup proses perencanaan, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya guna memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah dirancang, sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2020). Melalui sistem pengawasan yang berjalan secara efektif, pimpinan dapat memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur, ketentuan, serta ekspektasi organisasi. Pengawasan menjadi sarana untuk memantau dan mengarahkan perilaku kerja sehingga kinerja karyawan tetap berada pada jalur yang diharapkan.

Apabila pengawasan diterapkan secara konsisten, objektif, dan transparan, karyawan akan merasa adanya perhatian dan kontrol dari manajemen, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja secara lebih tertib, disiplin, dan sistematis. Penerapan pengawasan yang konsisten, terbuka, dan berkeadilan akan menumbuhkan rasa penghargaan pada diri karyawan terhadap kontribusi yang telah mereka berikan, sehingga memperkuat komitmen serta kesetiaan mereka kepada organisasi. Sebaliknya, apabila pengelolaan kerja dilakukan secara longgar atau tanpa arah yang jelas, karyawan cenderung menunjukkan penurunan komitmen, kurang berkonsentrasi dalam bekerja, serta merasa tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu, sistem pengawasan yang berjalan secara efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pembentukan disiplin, kejelasan pembagian tugas, serta terciptanya persepsi keadilan di lingkungan kerja. Silaen et al. (2022) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini berkembang secara berkelanjutan dan ditunjukkan melalui kepedulian yang tinggi terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memperlihatkan tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan kewajiban yang diemban, berupaya mematuhi seluruh peraturan organisasi, menjaga ketepatan waktu kehadiran, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Setiap organisasi berusaha untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan, dan dalam proses tersebut peran sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan. Agar individu yang terlibat mampu bergerak selaras dengan kepentingan organisasi, pemahaman terhadap faktor pendorong perilaku kerja karyawan menjadi hal yang penting. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya.

Silaen dkk. (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan individu secara personal dalam rangka mencapai tujuan kerja yang bersifat individual. Sementara itu, Raymond dkk. (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai mekanisme yang berfungsi mengarahkan, mendorong, serta menumbuhkan semangat kerja, sehingga individu terdorong untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan.

Pengawasan

Pengawasan mempunyai peranan yang sangat krusial dalam setiap organisasi, karena berfungsi sebagai rangkaian aktivitas manajerial yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk memastikan bahwa seluruh tujuan, sasaran, serta kegiatan organisasi dapat terlaksana sesuai dengan standar, rencana, arahan, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian guna menjamin bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Handoko (2020) menjelaskan bahwa pengawasan atau pengendalian merupakan upaya untuk merancang serta menerapkan metode dan perangkat tertentu agar rencana kerja dapat diwujudkan sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan emosional, mental, dan fisik seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang tingkat komitmennya rendah. Astuti dkk. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan perasaan, sikap, serta perilaku individu yang memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasi, serta menunjukkan kesetiaan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan pendapat tersebut, Silaen dkk. (2022) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang berkembang secara berkelanjutan dan diwujudkan melalui tingginya kepedulian terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi yang menjadi objek kajian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 24.0 untuk sistem operasi Windows. Tahapan analisis data meliputi pengujian kelayakan instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, penerapan analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Keakuratan suatu alat ukur sangat ditentukan oleh proses pengujian instrumen yang dilakukan. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian perlu terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur, sehingga dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti. Zulfikar *et al.* (2024) menjelaskan bahwa suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi *corrected item-total* lebih besar dari 0,30. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen dalam mengumpulkan data penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden menunjukkan kestabilan dan konsistensi. Dalam penelitian ini, tingkat reliabilitas instrumen diukur menggunakan koefisien Alpha Cronbach, di mana kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60 (Zulfikar *et al.*, 2024).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Butir Pernyataan | Uji Validitas | | | Uji Realiabilitas | | |
|---------------------|------------------|---------------|----------|------------|---------------------|-----------------|------------|
| | | r hitung | r kritis | Keterangan | α Cronbach's | α Kritis | Keterangan |
| | X1.1 | 0,561 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.2 | 0,576 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.3 | 0,541 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.4 | 0,544 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.5 | 0,512 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.6 | 0,522 | 0,3 | Valid | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-----|-------|-------|-----|----------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.7 | 0,643 | 0,3 | Valid | 0,888 | 0,6 | Reliabel |
| | X1.8 | 0,494 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.9 | 0,601 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.10 | 0,426 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.11 | 0,476 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.12 | 0,628 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.13 | 0,563 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.14 | 0,393 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.15 | 0,628 | 0,3 | Valid | | | |
| | X1.16 | 0,646 | 0,3 | Valid | | | |
| Pengawasan (X2) | X2.1 | 0,698 | 0,3 | Valid | 0,816 | 0,6 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,518 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.3 | 0,506 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.4 | 0,591 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.5 | 0,430 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.6 | 0,528 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.7 | 0,512 | 0,3 | Valid | | | |
| | X2.8 | 0,523 | 0,3 | Valid | | | |
| Komitmen Kerja (X3) | X3.1 | 0,368 | 0,3 | Valid | 0,810 | 0,6 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,632 | 0,3 | Valid | | | |
| | X3.3 | 0,674 | 0,3 | Valid | | | |
| | X3.4 | 0,728 | 0,3 | Valid | | | |
| | X3.5 | 0,706 | 0,3 | Valid | | | |
| | X3.6 | 0,360 | 0,3 | Valid | | | |
| Disiplin Kerja (Y) | Y.1 | 0,609 | 0,3 | Valid | 0,797 | 0,6 | Reliabel |
| | Y.2 | 0,510 | 0,3 | Valid | | | |
| | Y.3 | 0,554 | 0,3 | Valid | | | |
| | Y.4 | 0,491 | 0,3 | Valid | | | |
| | Y.5 | 0,566 | 0,3 | Valid | | | |
| | Y.6 | 0,578 | 0,3 | Valid | | | |

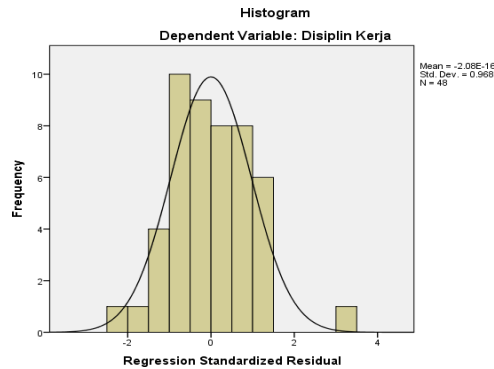
Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 24.0, 2026

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel, penelitian ini menggunakan total 36 butir pernyataan sebagai instrumen pengukuran. Variabel motivasi kerja (X1) dioperasionalkan melalui 16 pernyataan, variabel pengawasan (X2) diukur dengan 8 pernyataan, variabel komitmen kerja (X3) terdiri atas 6 pernyataan, dan variabel disiplin kerja (Y) juga diwakili oleh 6 pernyataan. Seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat ukur. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,60. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

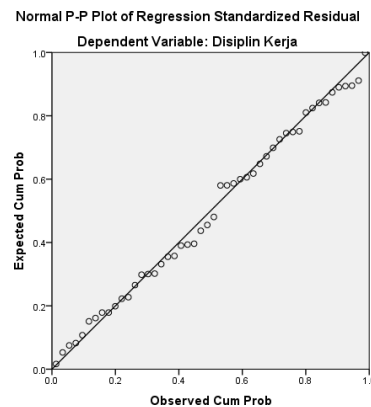
Untuk memastikan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian, dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi dasar model analisis. Uji asumsi yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sahir (2021) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Dalam penelitian ini, normalitas residual dianalisis melalui pengamatan grafik histogram dan *normal probability plot*, serta diperkuat dengan pengujian statistik nonparametrik Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Ghazali (2018) menyatakan bahwa data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Gambar 1 Histogram



Berdasarkan hasil pengamatan terhadap histogram yang ditampilkan pada gambar, pola sebaran data membentuk kurva menyerupai lonceng dan tidak menunjukkan kecenderungan miring ke arah kanan maupun kiri. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal apabila ditinjau dari grafik histogram.

Gambar 2 Probability Plot



Merujuk pada gambar yang disajikan, titik-titik data yang diplot cenderung mengikuti dan mengumpul di sekitar garis referensi diagonal, yang konsisten dengan kriteria uji normalitas menggunakan plot probabilitas (P-P). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal ketika dinilai melalui plot probabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 48 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.51902267 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.062 |
| Test Statistic | | .066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 24.0, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,066 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut berada di atas batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 atau 5% ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat atau sempurna antarvariabel independen dalam model regresi. Zulfikar et al. (2024) menjelaskan bahwa hubungan yang tinggi di antara variabel bebas dapat mengindikasikan

adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi kondisi tersebut, analisis dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2018), suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas apabila nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 atau nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10.

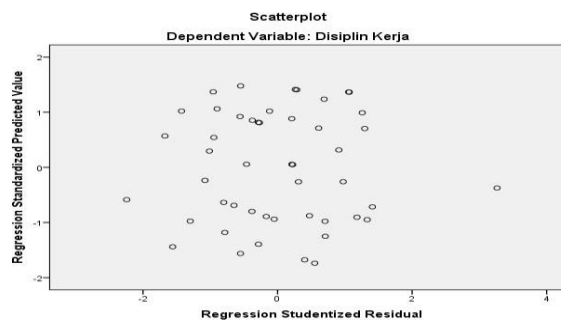
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi Kerja | .329 | 3.035 |
| | Pengawasan | .300 | 3.337 |
| | Komitmen Kerja | .838 | 1.194 |

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 24.0, 2026

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,035, yang berada di bawah batas maksimum 10, dengan nilai toleransi sebesar 0,329 yang lebih tinggi dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak menimbulkan gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, variabel pengawasan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 3,337, juga berada di bawah ambang batas 10, serta nilai toleransi sebesar 0,300 yang melebihi 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Sementara itu, variabel komitmen kerja (X3) menunjukkan nilai VIF sebesar 1,194 dengan tingkat toleransi sebesar 0,838, yang keduanya berada dalam batas yang dapat diterima. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran varians residual dalam model regresi bersifat konstan pada seluruh pengamatan. Kondisi homoskedastisitas terjadi apabila varians residual menunjukkan kestabilan, sedangkan heteroskedastisitas muncul ketika varians tersebut tidak sama antarobservasi (Zulfikar *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatter plot*, yaitu dengan mengamati pola sebaran titik pada hasil regresi. Apabila titik-titik membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang atau menunjukkan kecenderungan melebar kemudian menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang teratur, maka model regresi dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Gambar 3 Scatter Plot



Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar, sebaran titik tampak acak dan tidak menunjukkan pola tertentu yang teratur. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model ini dinilai memenuhi syarat dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan dan menjelaskan keterkaitan antarvariabel melalui pemodelan hubungan fungsional. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh satu variabel terikat terhadap satu atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai prediktor. Dalam konteks penelitian dengan lebih dari satu variabel bebas, regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pola hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Zulfikar *et al.*, 2024).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.563 | 1.479 | |
| | Motivasi Kerja | .130 | .036 | .369 |
| | Pengawasan | .375 | .074 | .536 |
| | Komitmen Kerja | .125 | .057 | .139 |

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 24.0, 2026

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diukur melalui nilai R-Square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Pengujian ini juga berfungsi untuk menilai tingkat kecocokan model regresi terhadap data yang dianalisis (Zulfikar *et al.*, 2024). Semakin kecil nilai koefisien determinasi atau semakin mendekati nol, maka semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R² semakin mendekati 1 atau 100 persen, hal tersebut menandakan bahwa kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat dan model regresi memiliki daya jelaskan yang tinggi (Sahir, 2021).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .922 ^a | .851 | .840 | 1.56995 |

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 24.0, 2026

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Variabel motivasi kerja (X1) menghasilkan nilai statistik t sebesar 3,630 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan t tabel dan nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05, yaitu $3,630 > 1,68023$ dan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Tingginya motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun dorongan ekstrinsik, mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kuat cenderung menjaga ketepatan waktu, menaati ketentuan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan batas waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat memicu menurunnya kepatuhan terhadap aturan, meningkatnya tertundanya pekerjaan, serta melemahnya dorongan untuk mencapai target kerja. Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting dalam membentuk sikap disiplin karyawan, dimana penguatan sistem motivasi akan sejalan dengan peningkatan tingkat disiplin kerja.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sirait & Sary (2024), Sandry *et al.* (2023), Aprilliyana *dkk.* (2023), Yulianara *dkk.* (2023), Risky (2022), serta Saputri & Wahyuningsih (2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,039 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel, serta memiliki tingkat signifikansi di bawah batas 0,05, yakni $5,039 > 1,68023$ dan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H2 dapat diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Pengawasan yang dilaksanakan secara efektif memungkinkan pimpinan memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan tidak hanya berperan sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pelatihan perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab. Apabila pengawasan

dilakukan secara konsisten, adil, dan objektif, karyawan akan memiliki kesadaran bahwa setiap aktivitas kerja diperhatikan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin. Sebaliknya, lemahnya pengawasan berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan, yang dapat terlihat dari meningkatnya keterlambatan, pelanggaran aturan kerja, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan anggapan bahwa pelanggaran tidak memiliki konsekuensi yang serius, sehingga secara bertahap hilangnya budaya disiplin dalam organisasi.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Papalia et al. (2025), Aprilliyana dkk. (2023), Yulianara dkk. (2023), serta Asman dan Yusuf (2022). Hasil-hasil penelitian tersebut secara umum menunjukkan bahwa penerapan pengawasan yang efektif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X3) memperoleh nilai statistik t sebesar 2,187 dengan tingkat signifikansi 0,034. Nilai tersebut melampaui t tabel yang ditetapkan serta memiliki probabilitas signifikansi di bawah batas 0,05, yaitu $2,187 > 1,68023$ dan $0,034 < 0,05$. Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis H3 dinyatakan diterima, sementara H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka berupaya menaati peraturan organisasi, menjaga ketepatan waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Komitmen kerja mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan moral individu terhadap organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk menjaga disiplin tanpa harus mendekati secara intensif. Kesadaran ini muncul dari pemahaman bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), pengawasan (X2), dan komitmen kerja (X3) memperoleh nilai statistik F sebesar 83,515 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut melampaui F tabel yang ditetapkan serta memiliki probabilitas signifikansi di bawah batas 0,05, yaitu $83,515 > 2,82$ dan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis H4 dinyatakan diterima, sementara H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan komitmen kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Dorongan motivasi dalam bekerja berfungsi sebagai energi internal yang membangkitkan antusiasme serta kesadaran karyawan untuk menaati ketentuan organisasi dan menjalankan pekerjaannya secara bertanggung jawab. Di sisi lain, pengawasan bertindak sebagai mekanisme pengendalian yang menjaga agar pelaksanaan tugas tetap sesuai standar kerja serta meminimalkan potensi penyimpangan disiplin. Adapun komitmen kerja menggambarkan keterikatan psikologis dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk tetap berperilaku disiplin meskipun tidak diawasi secara langsung. Ketiga aspek tersebut bekerja secara sinergis: motivasi menumbuhkan kemauan, pengawasan memberikan panduan dan kendali, sementara komitmen memperkuat kesadaran etis dalam berperilaku disiplin. Oleh karena itu, perpaduan antara motivasi yang kuat, sistem pengawasan yang efektif, dan tingkat komitmen yang tinggi akan menciptakan disiplin kerja yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.
2. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.
3. Komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.
4. Secara simultan, motivasi kerja, pengawasan, dan komitmen kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Saran

1. Tingkat disiplin kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dinilai sudah berada pada kategori baik. Meskipun demikian, karyawan diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang mendukung kedisiplinan, terutama pada indikator pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dengan konsistensi dalam mengikuti standar dan alur kerja yang berlaku, efisiensi serta mutu hasil kerja dapat terus ditingkatkan.
2. Motivasi kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia juga dinilai baik, namun tetap perlu mendapat perhatian berkelanjutan, khususnya pada aspek kewenangan atau otoritas. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan pengupahan guna mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.
3. Persepsi responden terhadap pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia menunjukkan penilaian yang positif. Meskipun demikian, pihak manajemen diharapkan terus menjaga serta meningkatkan aspek-aspek pengawasan yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan, khususnya pada unsur evaluasi kinerja. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk melaksanakan penilaian kinerja secara rutin disertai dengan pemberian umpan balik yang bersifat membangun, sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin, rasa tanggung jawab, dan kinerja karyawan secara menyeluruh.
4. Penilaian responden terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia berada pada kategori baik. Namun demikian, karyawan perlu terus mempertahankan dan memperkuat faktor-faktor yang mendukung komitmen kerja, terutama pada dimensi loyalitas. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, menjaga kepercayaan yang diberikan organisasi, serta menunjukkan kesetiaan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi guna membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, AA (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Sintaks Literasi: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 8(5), hal.3774-3793
- Aprilliyana, E., dkk. (2023). Analisis Dinamika Disiplin Kerja: Peran Pengawasan Dan Motivasi Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, Vol. 20(2), hal.170-184
- Asman, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 2(3), hal.209-219
- Astuti, R.Y., dkk. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, MSP (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maku, N., dkk. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Aparat Desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1(12), hal.881-890
- Mulyadi & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Purwokerto: Pena Persada
- Papalia, TIK, dkk. (2025). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Ambon. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik*, Vol. 2(1), hal.203-215
- Raymond., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang : Gita Lentera
- Berisiko, AB (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. *Perbaikan: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2(1), hal.90-97
- Sahir, SH (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia
- Sandry, F., dkk. (2023). Disiplin Kerja Dipengaruhi Motivasi Kerja PT Tirta Kencana Tata Warna (Avian Brands) Bengkulu. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multiagama*, Vol. 10(2), hal.304-309
- Saputri, FI, & Wahyuningsih, T.H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis*, Vol. 2(2), hal.245-258
- Sebayang, S.A.M. dan Wahyono, T. (2025). 'Analisis Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset

- dan Inovasi Nasional', Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN), 5(2)
- Sholihun, M. (2020). Pengantar Manajemen. Malang: IAISK Pers
- Silaen, NR, dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan). Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sirait, JC, & Sary, FP (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada PT Bank XYZ Di Jakarta Barat. Jurnal Internasional Sains, Teknologi & Manajemen, Vol 4(5), hlm.679-688
- Sumardjo, M. (2020). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta
- Syahril & Ningrum, TA (2021). Perilaku dan Budaya Organisasi. Depok: Raja Grafindo Persada
- Yanti, E.D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. JCRS (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat), Vol. 6, No.1
- Yulianara, T., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi. Jurnal Manajemen Bisnis Almatama, Vol. 2(2), hal.63-75
- Zulfikar, R., dkk. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode, dan Praktik). Bandung: Widina Media Utama