

Analysis Of Motivation, Supervision, And Leadership On The Level Of Employee Work Dicipline At The PUD (Regional Public Company) Lau Cih Medan Main Market

Analisis Motivasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada PUD (Perusahaan Umum Daerah) Pasar Induk Lau Cih Medan

Sonia Arapenta Br Purba¹⁾; Soulthan Saladin Batubara²⁾

^{1,2)} **Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Studi Universitas Pembangunan Panca Budi**
Email: soniaarapenta09@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Juli 2026]
Revised [18 Oktober 2026]
Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

*Leadership, Motivation,
Supervision, Work Discipline.*

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



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Chi Medan. penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Jika dilihat secara simultan, maka motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PUD Pasar Induk Lau Chi Medan. Nilai *R Square* menunjukkan 0,426 atau 42,6 % yakni berarti variasi variabel disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), pengawasan (X2), kepemimpinan (X3), sisanya 57,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar dari variabel penelitian.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of motivation, supervision, and leadership on employee work discipline at PUD Pasar Induk Lau Cih Medan. This research employs a quantitative approach, with multiple linear regression used as the data analysis method. The sampling technique applied was non-probability sampling, involving a total of 41 respondents. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee work discipline. Supervision also has a positive and significant effect on employee work discipline. Likewise, leadership has a positive and significant effect on employee work discipline. Simultaneously, motivation, supervision, and leadership collectively have a positive and significant effect on employee work discipline at PUD Pasar Induk Lau Cih Medan. The coefficient of determination (*R Square*) of 0.426 indicates that 42.6% of the variation in employee work discipline is explained by motivation, supervision, and leadership, while the remaining 57.4% is influenced by other factors outside the research model.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara profesional. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Tingkat disiplin yang baik akan mendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, serta memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

PUD Pasar Induk Lau Cih Medan sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas perdagangan dan distribusi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan operasional organisasi sangat bergantung pada kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta masih terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran operasional dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan data tingkat disiplin kerja karyawan PUD Pasar Induk Lau Cih Medan, diketahui bahwa disiplin kerja karyawan secara umum tergolong cukup baik, namun belum mencapai kondisi yang optimal. Ketepatan waktu masuk kerja mencapai 78% dan kepatuhan terhadap jam pulang sebesar 72%,

yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mematuhi aturan jam kerja. Akan tetapi, kepatuhan terhadap prosedur kerja masih berada pada angka 65%, sedangkan tingkat minimnya kesalahan kerja hanya mencapai 60%. Selain itu, efisiensi penggunaan fasilitas kerja tercatat sebesar 70%, yang menunjukkan masih perlunya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam memanfaatkan sarana kerja secara efektif.

Belum optimalnya disiplin kerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan. Motivasi kerja karyawan yang belum maksimal terlihat dari masih kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung semangat kerja. Di sisi lain, pelaksanaan pengawasan yang belum berjalan secara efektif dan terstruktur menyebabkan masih terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Selain itu, faktor kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku disiplin karyawan. Kepemimpinan yang kurang komunikatif, tidak konsisten dalam penerapan aturan, serta minim dalam memberikan teladan dapat mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja pada dasarnya terbentuk melalui hubungan antara faktor individu dan sistem organisasi. Motivasi mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, pengawasan memastikan setiap aktivitas tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan, sedangkan kepemimpinan memberikan arah, keteladanan, dan kepastian dalam penerapan aturan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi karena dorongan kerja yang kuat akan lebih efektif apabila didukung pemantauan yang proporsional dan kepemimpinan yang konsisten. Dalam kondisi seperti ini, karyawan akan lebih mudah membangun kebiasaan kerja yang tertib, mematuhi waktu kerja, menjalankan prosedur, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai tuntutan organisasi (Mangkunegara, 2022; Nurhalim et al., 2023).

Bagi PUD Pasar Induk Lau Cih Medan, kedisiplinan karyawan memiliki nilai strategis karena kegiatan organisasi berhubungan langsung dengan kelancaran pelayanan dan aktivitas perdagangan masyarakat. Keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap prosedur, maupun kesalahan dalam penggunaan fasilitas kerja dapat menimbulkan hambatan pada proses operasional dan pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan. Sebaliknya, karyawan yang hadir tepat waktu, bekerja sesuai SOP, serta mampu menjaga ketelitian dan tanggung jawab akan membantu organisasi mempertahankan kesinambungan pelayanan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan disiplin tidak cukup hanya melalui aturan formal, tetapi perlu didukung oleh pengelolaan motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan yang mampu membentuk perilaku kerja secara berkelanjutan.

Kajian mengenai ketiga faktor tersebut juga penting sebagai dasar bagi manajemen dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat. Informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel dapat membantu organisasi mengenali aspek yang perlu diprioritaskan, baik melalui penghargaan dan pengembangan karyawan, penguatan mekanisme pengawasan, maupun peningkatan kualitas komunikasi dan keteladanan pimpinan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis dalam menjelaskan faktor pembentuk disiplin kerja, tetapi juga dapat memberikan gambaran praktis bagi PUD Pasar Induk Lau Cih Medan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, efektif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut (Hendrayani, 2020) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Menurut (Agustina et al., 2023) disiplin kerja merupakan sikap yang menghormati, mematuhi, dan mengikuti peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta mampu melaksanakannya dengan baik dan menerima sanksi jika ada pelanggaran tugas dan wewenang. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan ada beberapa faktor disiplin kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Indikator Disiplin Kerja menurut (Hendrayanti, 2020) adalah sebagai berikut, tujuan dan kemampuan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai konsistensi perilaku karyawan dalam menyesuaikan tindakan dengan tujuan, ketentuan, dan tanggung jawab pekerjaan. Kedisiplinan tidak hanya terlihat dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan waktu secara efektif, ketelitian, serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran. Penerapan aturan yang jelas dan adil akan membantu membentuk kebiasaan kerja yang tertib, sedangkan ketegasan yang disertai hubungan kerja yang baik dapat memperkuat kesadaran untuk menaati ketentuan tanpa hanya bergantung pada sanksi. Dengan demikian, disiplin berfungsi sebagai instrumen preventif dan korektif dalam menjaga efektivitas



organisasi (Hendrayanti, 2020; Sayuda, 2019).

Dalam praktik manajemen, tingkat disiplin juga menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyelaraskan kepentingan pribadi dengan tuntutan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kehadiran, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, menggunakan fasilitas secara tepat, dan mengikuti mekanisme kerja yang berlaku. Kondisi tersebut dapat mengurangi terjadinya kesalahan, keterlambatan, serta penyimpangan yang menghambat pelayanan. Karena itu, pembentukan disiplin perlu didukung oleh standar kerja yang mudah dipahami, penerapan aturan yang konsisten, serta evaluasi yang mampu memberikan umpan balik terhadap perilaku kerja karyawan.

Motivasi

Menurut (Afandi, 2021) Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Menurut (Mangkunegara, 2023) motivasi merupakan emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Dhermawan & Razak, 2023) ada beberapa faktor motivasi kerja antara lain, kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Menurut (Afandi, 2021) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut, balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, motivasi menjadi kekuatan yang mengarahkan karyawan agar bersedia mempertahankan perilaku kerja sesuai harapan organisasi. Dorongan tersebut dapat muncul dari faktor internal seperti kebutuhan berprestasi dan rasa tanggung jawab, maupun faktor eksternal berupa penghargaan, kondisi kerja, fasilitas, dan pengakuan dari atasan. Ketika karyawan merasakan bahwa usaha yang diberikan memperoleh penghargaan yang layak, kecenderungan untuk mematuhi waktu, prosedur, serta target kerja akan meningkat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengurangi keterlibatan kerja dan membuat kepatuhan terhadap aturan hanya bersifat formal (Dhermawan & Razak, 2023; Mangkunegara, 2022).

Motivasi juga berfungsi menjaga kesinambungan perilaku disiplin ketika karyawan menghadapi beban atau tuntutan pekerjaan. Dorongan berprestasi dapat membuat karyawan lebih tekun menyelesaikan tugas, sedangkan pengakuan dan dukungan organisasi dapat memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian penghargaan yang proporsional, kesempatan pengembangan, dan kondisi kerja yang mendukung dapat menjadi sarana untuk mempertahankan semangat kerja. Apabila kebutuhan tersebut dikelola dengan baik, kepatuhan terhadap aturan tidak hanya muncul karena pengawasan, tetapi juga karena adanya kesadaran dan kemauan dari dalam diri karyawan.

Pengawasan

Menurut (Handoko, 2020) Pengawasan merupakan proses memastikan tujuan organisasi tercapai dengan cara memantau kegiatan, membandingkan dengan standar, menganalisis penyimpangan, dan melakukan perbaikan agar pekerjaan sesuai rencana awal, mencakup penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan, analisis, serta tindakan korektif untuk menjaga kesesuaian dengan tujuan. Menurut (Harianto et al, 2020) pengawasan merupakan salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang system umpan balik konfirmasi untuk menertapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut. Menurut (Handoko, 2020) ada beberapa indikator pengawasan antara lain, pengukuran, penempatan waktu, perintah pelaksanaan, dan tindak lanjut.

Kepemimpinan

Menurut (Sudaryono, 2020) Kepemimpinan merupakan sebagai setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu wadah tertentu agar mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Menurut (Nurhalim, 2023) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang di pimpinnya sehingga orang tersebut bertingkah laku dan bertindak sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemimpin. Menurut (Sudaryono, 2020) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu, kemampuan memberikan perintah, bimbingan arahan, penumbuhan inisiatif, serta mendorong kerja sama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 41 pegawai yang ada di PUD Pasar Induk Lau Cih Medan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil dari penelitian ini ada beberapa cara pengujiannya yaitu uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mendapatkan data valid, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsistensi apabila pengukuran diulang, uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian, uji regresi linier beganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, uji hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

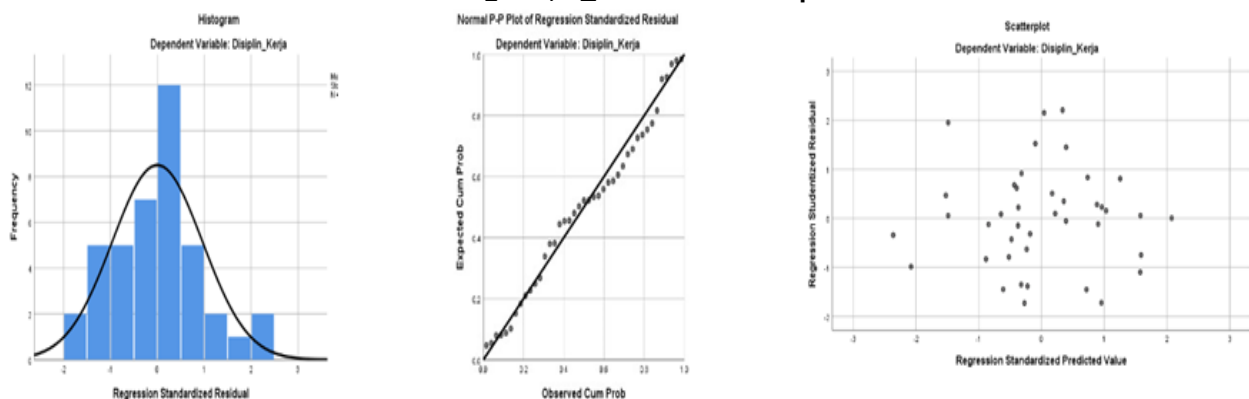
Item-Total Statistics											
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
X1.1	0.418	0.563	X2.1	0.525	0.830	X3.1	0.542	0.784	Y1	0.546	0.709
X1.2	0.385		X2.2	0.573		X3.2	0.632		Y2	0.325	
X1.3	0.441		X2.3	0.615		X3.3	0.630		Y3	0.486	
X1.4	0.493		X2.4	0.555		X3.4	0.679		Y4	0.386	
X1.5	0.466		X2.5	0.802		X3.5	0.657		Y5	0.317	
X1.6	0.390		X2.6	0.655		X3.6	0.597		Y6	0.546	
X1.7	0.441		X2.7	0.480		X3.7	0.479		Y7	0.427	
X1.8	0.452		X2.8	0.441		X3.8	0.404		Y8	0.367	

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat dari hasil Corrected Item- Total Correlation dengan hasil diatas 0.60 dn hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil Croncobach's Alpha dengan hasil di atas 0.30, maka dapat disimpulkan, data berdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas)

Gambar 1. Histogram, P_Plot dan Scatterplot



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat pada hasil uji normality histogram, garis yang membentuk lonceng dan memiliki kecembungan yang normal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal. Pada hasil uji PP-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.724	5.742		.300	.766		
Motivasi_Kerja	.454	.155	.371	2.928	.006	.965	1.036
Pengawasan	.284	.095	.383	3.004	.005	.955	1.047
Kepemimpinan	.271	.099	.354	2.737	.009	.926	1.080

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel motivasi kerja sebesar $1.036 < 10$, pengawasan sebesar $1.047 < 10$, dan kepemimpinan sebesar $1.080 < 10$. Dan nilai Tolerance variabel motivasi kerja sebesar $0.965 > 0.10$, pengawasan sebesar $0.955 > 0.10$, dan kepemimpinan sebesar $0.926 > 0.10$. Maka dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.724	5.742		.300	.766	
Motivasi_Kerja	.454	.155	.371	2.928	.006	
Pengawasan	.284	.095	.383	3.004	.005	
Kepemimpinan	.271	.099	.354	2.737	.009	

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.724 + 0.454 (X_1) + 0.284 (X_2) + 0.271 (X_3) + e.$$

Maka persamaan regresi linier berganda adalah.

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 1.724.
- Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.454.
- Jika terjadi peningkatan Pengawasan sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.284.
- Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.271.

Penentuan nilai t dalam analisis regresi dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n - k$, dihitung sebagai $41 - 4 = 37$. Maka nilai t_{tabel} yang di peroleh adalah 2.026. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y), pengujian dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah $0.006 < 0.005$ dan nilai t_{hitung} 2.928 > nilai t_{tabel} 2.026. Maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y), pengujian dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja adalah $0.005 < 0.005$ dan nilai t_{hitung} 3.004 > nilai t_{tabel} 2.026. Maka pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y), pengujian dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah $0.009 < 0.005$ dan nilai t_{hitung} 2.737 > nilai t_{tabel} 2.026. Maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.716	3	69.572	9.166	.000 ^b
	Residual	280.845	37	7.590		
	Total	489.561	40			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pengawasan						

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9.166 sedangkan F_{tabel} 2.859 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.005 yaitu 0.000, maka model regresi dapat dilakukan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.380	2.75507
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi_Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja				

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa R Square 0.426 yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 0.574 dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Chi Medan, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,005$. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Temuan ini juga mendukung penelitian Laia (2023), Karlina (2024), dan Waliyah (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Chi Medan, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,005$. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Temuan ini juga mendukung penelitian Agustin (2024), Suryandari (2023), dan Waliyah (2024) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada PUD Pasar Induk Lau



Cih Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,005$. Hal ini didukung oleh penelitian Priana (2023) dan Agustin (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun, sejalan dengan temuan Suryandari (2023), pengaruh kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.

Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan

Secara simultan motivasi, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *R Square* sebesar 0,426 menunjukkan bahwa variasi disiplin kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 0,574 dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Priana (2023), Laia (2023), dan Suryandari (2023) yang menyimpulkan bahwa kombinasi motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan, dapat disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Selain itu, pengawasan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik, tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dapat meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta menjadi teladan bagi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan disiplin. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif di dalam organisasi. Secara simultan, motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi memerlukan dukungan dari motivasi yang baik, pengawasan yang efektif, serta kepemimpinan yang berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, PUD Pasar Induk Lau Cih Medan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta penyediaan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karier. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong tumbuhnya kesadaran disiplin yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, pihak manajemen perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih konsisten, terstruktur, dan berkelanjutan. Pengawasan yang dilakukan secara objektif serta disertai dengan evaluasi dan tindak lanjut yang jelas terhadap setiap pelanggaran akan membantu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.

Pimpinan organisasi juga diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, bersikap adil dalam pengambilan keputusan, serta menjadi contoh dalam penerapan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mampu memengaruhi perilaku positif karyawan.

Di samping itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung kedisiplinan melalui penetapan aturan kerja yang jelas, penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara konsisten, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang tertib, adil, dan kondusif, diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan pada PUD Pasar Induk Lau Cih Medan dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Muhamad. (2021). *Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences: Tinjauan Teoritis dan Praktis di Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah*. Penerbit NEM. ISBN 978-6236479940.
- Agustin, L., & Hajar, S. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 45–55.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Batubara, S.S., Wulandari, N., & Satria, B. (2024). Kajian Empiris Kinerja ASN Ditinjau dari Perspektif Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. *EKOMA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1234-1244.
- Batubara, Soulthan S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40-58.
- Dhermawan, N. T., & Razak (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1), 608-620.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariato, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam. *Jurnal EMBA*
- Handoko, B. K. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan, Atmosfir Toko terhadap Perilaku Pembelian Ulang melalui Citra dan Kepuasan Pelanggan. (*Diponegoro Journal of Management*, Volume 9 Nomor 3, 2020).
- Hendrayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2079.
- Ramadhan, h. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). Analysis of Leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 569-575.
- Sayuda, Aziz, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, STIESIA Surabaya*.
- Sudaryono. (2020). *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.