



Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bima

Nursakinah^{1*}, Mawar Hidayanti², Kartin Aprianti³

^{1,2,3}) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanee Bar., Kab. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84118 Indonesia

Korespondensi penulis: nursakinah.stiebima21@gmail.com

Abstract. *This study investigates the influence of supervision and job satisfaction on employee work discipline at the Land Office of Bima Regency. Specifically, it examines: (1) the effect of supervision on work discipline, (2) the effect of job satisfaction on work discipline, and (3) the joint effect of supervision and job satisfaction on work discipline. This research employed an associative quantitative approach. The population comprised 62 employees, consisting of 30 civil servants (ASN), 3 government contract employees (PPPK), and 29 permanent honorary staff, all of whom were included as the sample. Data were collected using observation sheets and Likert-scale questionnaires. The analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), multiple regression analysis, correlation and determination coefficients, as well as simultaneous and partial tests. The findings indicate that: (1) supervision has a significant effect on work discipline, (2) job satisfaction has a significant effect on work discipline, and (3) supervision and job satisfaction jointly have a significant effect on work discipline among employees of the Land Office of Bima Regency.*

Keywords: *supervision, job satisfaction, work discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bima, 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bima, 3) Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif (pengaruh) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 62 pegawai, terdiri atas 30 ASN, 3 PPPK, dan 29 pegawai honorer tetap. Instrumen penelitian ini yaitu lembar observasi dan kuisioner dengan skala likert. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuisioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertahanan Kabupaten Bima, 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertahanan Kabupaten Bima, 3) Pengawasan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertahanan Kabupaten Bima.

Kata kunci: Pengawasan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan kontribusi yang diberikan pegawai agar, tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh

Sondang dan Siagian dalam wijoyo dalam Kurniati, (2020) bahwa, manajemen sumber daya manusia, yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pekerja dalam organisasi agar, tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan dalam Hendri & Melsandi, (2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini selaras dengan pendapat Hamali dalam Rahmat, (2022) yang memberikan pengertian disiplin adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan yang menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sementara itu, Robbins dan Judge dalam Rahmat, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja erat kaitannya dengan pengendalian diri serta kemampuan untuk mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada efisiensi operasional organisasi.

Dalam kaitannya dengan upaya membangun disiplin kerja, salah satu faktor utama yang memengaruhi adalah pengawasan. Menurut Hasibuan dalam Hendri & Melsandi, (2020), pengawasan adalah upaya untuk memastikan bahwa setiap pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana, peraturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Menurut G.R Terry dalam Rahmat, (2022) pengawasan dapat di definisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus di capai yaitu standar, apa yang sedang di lakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana selaras dengan standar. Selain itu Robbins dan Coulter dalam (Pettalongi et al., 2024) juga menekankan bahwa pengawasan yang baik tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Menurut Afandi, (2020) menjelaskan bahwa pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan Menurut Afandi, (2020) menyatakan bahwa pengawasan pada

pegawai kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai bentuk evaluasi kinerja untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Pengawasan yang efektif, menurutnya, mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus menciptakan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan sering dihubungkan dengan disiplin kerja ialah kepuasan kerja. Sunyolo dalam Maria et al., (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Edison dalam Lie et al., (2022) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap sesuatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Hamali dalam Rahmat, (2022) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil dari upaya yang dilakukan, maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bima memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi pertanahan untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan. Sebagai bagian dari Badan Pertanahan Nasional (BPN), kantor ini bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik di bidang pertanahan, seperti pengukuran, penerbitan sertifikat, hingga penyelesaian sengketa tanah. Dalam pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bima dibutuhkan kinerja yang baik sesuai harapan instansinya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Pertanahan Kabupaten Bima, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa pegawai terlambat masuk kantor, tidak sepenuhnya mematuhi jam kerja yang ditetapkan, dan terkadang menunda penyelesaian tugas yang diberikan, salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja di kantor ini adalah kurangnya pengawasan yang konsisten dari atasan. Beberapa pegawai merasa pengawasan yang dilakukan belum terstruktur dengan baik, sehingga aturan dan prosedur yang ditetapkan tidak selalu dipatuhi. Selain pengawasan, kepuasan kerja pegawai juga ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja mereka. Beberapa pegawai mengungkapkan adanya ketidakpuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan, seperti beban kerja yang

terlalu tinggi, minimnya penghargaan atas prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang dinilai kurang mendukung.

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah antara lain: 1) Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima. 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima. 3) Apakah pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima.

KAJIAN TEORITIS

Pengawasan

Menurut Situmeang dalam Yustina & Tupti, (2022) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya. Menurut Robbin dalam Wijoyo dalam Kurniati, (2020) Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi

Menurut Handoko dalam (Rahmat, 2022) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan menejemen tercapai. Sedangkan menurut Siagian (2018) Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya menurut Wibowo, A Rahmat, (2022) menjelaskan bahwa pengawasan atau supervisi merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan peraturan dan standar yang ada.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (Supervisi) adalah kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau manajer untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan ini melibatkan pemantauan, pengendalian, pengamatan, serta pemberian arahan agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Handoko dalam Hendri & Melsandi, (2020) indikator pengawasan sebagai berikut:

1. Menetapkan standar pelaksanaan: yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil suatu pekerjaan.
2. Pengukuran hasil kerja: yaitu pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses berulang ulang dan terus menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisa dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel.
3. Penilaian kerja: yaitu Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.
4. Tindakan koreksi: yaitu perbaikan yang dilakukan apabila pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera di perbaiki.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Maria et al., (2019) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Menurut Sunyoto dalam Maria et al., (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Yuniarsih dalam Mendrofa et al., (2021) kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan Mangkunegara dalam (Hendri & Melsandi, 2020).

Menurut Agustini Wijoyo dan Kurniati, (2020) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Gaji/Imbalan, Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.

2. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
3. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
4. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu diantara rekan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini dalam Wijoyo dan Kurniati, (2020) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan dalam Yustina & Tupti, (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Agustini dalam Wijoyo dan Kurniati, (2020) ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Adapun Indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan kajian teori serta pemaparan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima,

H3 : Pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor pertanahan kabupaten bima,

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif (pengaruh) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Pengawasan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 62 pegawai, terdiri atas 30 ASN, 3 PPPK, dan 29 pegawai honorer tetap. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah uji validitas; uji reabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; Analisis regresi berganda; koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi; Uji simultan; dan Uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PENGAWASAN	1	0,522	0,300	Valid

(X1)	2	0,593	0,300	Valid
	3	0,410	0,300	Valid
	4	0,587	0,300	Valid
	5	0,370	0,300	Valid
	6	0,496	0,300	Valid
	7	0,595	0,300	Valid
	8	0,663	0,300	Valid
	1	0,611	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA (X2)	2	0,531	0,300	Valid
	3	0,737	0,300	Valid
	4	0,789	0,300	Valid
	5	0,455	0,300	Valid
	6	0,685	0,300	Valid
	7	0,498	0,300	Valid
	8	0,485	0,300	Valid
	9	0,512	0,300	Valid
DISIPLIN KERJA (Y)	10	0,611	0,300	Valid
	1	0,424	0,300	Valid
	2	0,495	0,300	Valid
	3	0,810	0,300	Valid
	4	0,750	0,300	Valid
	5	0,812	0,300	Valid
	6	0,499	0,300	Valid
	7	0,515	0,300	Valid
	8	0,791	0,300	Valid
	9	0,802	0,300	Valid
	10	0,517	0,300	Valid

Sumber: Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,630	0,600	Reliabel

Kepuasa Kerja (X2)	0,793	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,786	0,600	Reliabel

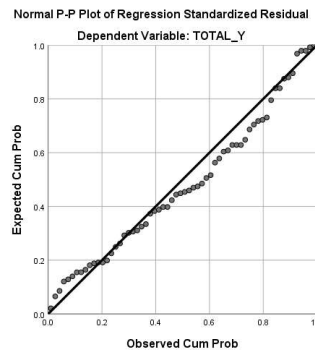
Sumber: Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel pengawan (X1) sebesar 0,630 dan kepuasan kerja (X2) 0,793 terhadap disiplin kerja (Y) 0,786 semuanya > Dari 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS V26(2025)

Gambar diatas terlihat bahwa titiktitik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). untuk memperkuat uji normalitas dapat dilihat melalui uji kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize
d Predicted
Value

N		62
Normal	Mean	34.500000
Parameters ^{a,b}	Std.	3.05759228
	Deviation	
Most	Absolute	.089
Extreme	Positive	.089
Differences	Negative	-.058
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS V26(2025)

Pada pengujian kolmogrov-smirnov diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig > 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc	VIF
		e	
1	(Constant)		
	pengawasan	.945	1.058
	kepuasan kerja	.947	1.059

a. Dependent Variable: disiplin kerja

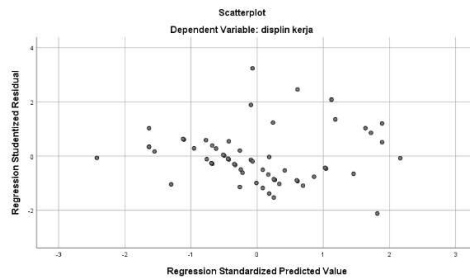
Sumber: Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 0,945, dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,947. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance > 0,10 (0,945 dan 0,947) sementara nilai VIF untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 1.058 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 1,059 hasil ini menunjukkan bahwa bahwa nilai VIF < 10 (1.058 dan 1,059) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS V26(2025)

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas

d) Uji Autokorelasi

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

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.804	1.50265	1.734

Sumber: Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas diketahui nilai durbin-watson sebesar 1,734 dengan jumlah sampel 62 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6918 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6918 = 2,3082$ dimana (1,6918

$< 1,734 < 2,3082$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.056	2.538		-1.598
	total_x1	1.059	.077	.796	13.662
	total_X2	.255	.054	.274	4.695

Sumber: Output SPSS V26(2025)

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

$$Y = -4,056 + 1,059 X1 + 0,255 X2 + e$$

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

- Nilai konstanta sebesar -4,056 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka disiplin kerja (Y) menurun sebesar 4,056.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 1,059$ menunjukkan bahwa pengawasan (X1) bertambah 1% maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,059 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,255$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) bertambah 1% maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.804	1.50265	1.734

Sumber: Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,900 artinya tingkat keeratan hubungan antara pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai sangat kuat sebesar 0,900.

Tabel 8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi.

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,119	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai kantor pertanahan kabupaten bima sebesar 0,900 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

6. Koefisien Determinasi

Dari tabel koefisien korelasi di atas, diperoleh R Square sebesar 0,811 artinya 81,1% perubahan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.056	2.538		-1.598	.115
	total_x1	1.059	.077	.796	13.662	.000
	total_X2	.255	.054	.274	4.695	.000

Sumber: Output SPSS V26(2025)

H1 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertahanan Kabupaten Bima

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk Pengawasan nilai t hitung sebesar 13,662 $> t$ tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertahanan Kabupaten Bima, Dengan demikian H_1 di terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh wijoyo dan Kurniati, (2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertahanan Kabupaten Bima

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk kepuasan kerja nilai t hitung sebesar 4,695 $> t$ tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertahanan Kabupaten Bima, Dengan demikian H_2 di terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Damri, 2017) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	570.281	2	285.141	126.283	.000 ^b
Residual	133.219	59	2.258		
Total	703.500	61			

Sumber: Output SPSS V26(2025)

H3 : Pengawasan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertahanan Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F -hitung sebesar 126,283 dengan nilai F - tabel sebesar 3,15 ($126,283 > 3,15$) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ke yang menyatakan bahwa Pengawasan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Bima, dengan demikian H3 di terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (wijoyo dan Kurniati, 2020) bahwa Pengawasan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Lembah sari subur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Bima
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Bima
3. Pengawasan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Bima

Saran

1. Kantor Pertanahan Kabupaten Bima dapat meningkatkan pengawasan dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. Kantor Pertanahan Kabupaten Bima dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kesempatan pengembangan karir, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- AFANDI, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i2.63>
- Damri, Z. N. U. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 656–667. zuhrah.nadima@yahoo.com

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hendri, & Melsandi, N. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 21–28. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.35>
- Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, N. T. (2022). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Silimakuta Saribudolok. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 82–93. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.463>
- Maria, E., Handri, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Pettalongi, S. S., Gintulang, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmat, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2615–2623. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.731>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In Bandung : Alfabeta.
- wijoyo dalam Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada pt.sari lembah subur. *Skripsi*, 1–131.
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>