

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN**

Rahmawati Sukra¹, Nur August Fahmi²

Politeknik Penerbangan Medan¹
Universitas Islam Sumatera Utara²
email : soocradoang@gmail.com¹, fahmi@fe.uisu.ac.id²

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether the motivation, compensation and supervision of the leadership simultaneously have a positive and significant effect on the work discipline of employees of the Medan Aviation Polytechnic. This study aims to determine the influence of motivation, compensation and leadership supervision on the work discipline of employees of the Medan Aviation Polytechnic. The sample in this study was all employees of the Medan Aviation Polytechnic, totaling 98 people. The data analysis technique in this study is Multiple Linear Regression. The results of this study show; Motivation partially has a positive and significant effect on employee work discipline; Partial compensation has a positive and significant effect on employee disciplinary; Partial supervision of the Leadership has a positive and significant effect on employee work discipline; Motivation, compensation and supervision of leaders simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline.

Keywords : *Motivation; Compensation; Leadership Oversight; Work Discipline*

PENDAHULUAN

Setiap instansi tentu ingin terus berkembang dan memiliki tujuan untuk dicapai, begitu juga di Politeknik Penerbangan Medan. Salah satu faktor yang penting dalam proses pencapaian tujuan instansi adalah sumber daya manusia (pegawai), karena material, mesin dan metode tidak dapat digerakkan maupun dilaksanakan tanpa adanya pegawai. Tentu bukan hal yang mudah untuk mengelola pegawai di dalam lingkungan Politeknik Penerbangan Medan. Masing-masing pegawai memiliki keunikan tersendiri, memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, tanggung jawab dan potensi yang berbeda-beda. Dibutuhkan suatu aturan yang jelas yang dapat memagari keunikan berbeda-beda tersebut agar berada dalam satu koridor untuk menjalankan aktifitas di dalam Poltekbang Medan, yang disebut disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2013 : 86), disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sebagai salah satu instansi di bawah Kementerian Perhubungan, terdapat beberapa peraturan tentang disiplin pegawai Politeknik Penerbangan Medan. Saat diangkat sebagai pegawai negeri mengucapkan sumpah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 21 Tahun 1975, yang merupakan pelaksanaan pasal 26 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Dan dalam menjalankan pekerjaan sebagai pegawai negeri di pagari oleh beberapa aturan pemerintah yaitu PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Republik Indonesia, PP 99 tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan PMK 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pada penerapan disiplin kerja, sudah tentu setiap pegawai memiliki konsistensi yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, ada yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh tujuan atau motivasi masing-masing pegawai. Motivasi yang rendah menyebabkan pegawai enggan melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan, sehingga akan mengganggu produktivitas Politeknik Penerbangan Medan. Saat motivasi pegawai Politeknik

Penerbangan melemah, maka banyak kegiatan yang akan terhambat, seperti terlambatnya proses administrasi di berbagai unit, dan pelayanan kepada para taruna/i pun tidak berjalan dengan semestinya. Sinambela (2012 : 123), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Jurnal Trio Saputra (2014:1), disimpulkan bawah semakian baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Menurut Jurnal Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016:1) disimpulkan bahwa untuk menyelenggarakan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai Negeri Sipil sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menimbulkan berbagai masalah disiplin kerja yaitu waktu pada saat jam datang dan jam pulang kerja yang semuanya sendiri, serta pekerjaan yang tidak selesai sesuai tenggat waktu yang sudah ditentukan. Menurut (Sikula, 2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan). Menurut Jurnal Puput Maretha, Supardi A. Bakri dan Yuliansyah M. Diah (2015) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti motivasi dan kompensasi di atas tentu menjadi perbedaan pada pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan disiplin kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan kerja, seperti kehadiran pegawai tiap harinya, ketepatan jam kerja, pemakaian seragam kerja, dan lain-lain. Tindakan disiplin tentu memerlukan hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu disiplin kerja tidak dapat diterapkan tanpa pengawasan pimpinan. Menurut Hasibuan (2016:194) banyak faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan. Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan pegawai didalam Politeknik Penerbangan Medan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para pegawai untuk bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh pegawai, mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, dan jika terjadi penyimpangan dapat mengambil tindakan penyelesaian. Menurut Jurnal Intan Meika dkk (2017), disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mencari pembuktian terhadap permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis dalam rumusan masalah yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan

a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan

Hipotesis

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan
- c. Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan
- d. Motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompensasi, pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sinulingga (2012: 84), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memakai instrumen pengumpulan data dan analisis yang bersifat kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey*, yaitu suatu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual untuk mendapatkan kebenaran. Dan dalam pendekatan ini, metode *survey* pada umumnya menggunakan instrument kuesioner (*questionnaire*) yang diisi oleh para responden dari objek penelitian yang ditetapkan dengan metode tertentu (Sinulingga, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Penerbangan Medan baik pegawai tetap maupun tidak tetap sebanyak 89 orang, teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan total sampling yang mana pengambilan sampel jumlah sampel sama dengan populasi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif yang dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Arikunto, 2016: 64). Data yang terkumpul melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas Variabel

Variabel	r- hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.710	0.208	Valid
	0.774	0.208	Valid
	0.448	0.208	Valid
	0.752	0.208	Valid
	0.777	0.208	Valid
	0.779	0.208	Valid
	0.579	0.208	Valid
	0.517	0.208	Valid
	0.646	0.208	Valid
Motivasi (X1)	0.641	0.208	Valid
	0.391	0.208	Valid
	0.408	0.208	Valid
	0.486	0.208	Valid
	0.418	0.208	Valid
	0.418	0.208	Valid
	0.527	0.208	Valid
	0.634	0.208	Valid
	0.312	0.208	Valid
	0.355	0.208	Valid
Kompensasi (X2)	0.208	0.268	Valid
	0.208	0.268	Valid
Pengawasan Pimpinan (X3)	0.208	0.268	Valid
	0.208	0.268	Valid
Variabel	r- hitung	r-tabel 5%	Keterangan
	0.208	0.268	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian

Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji

reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

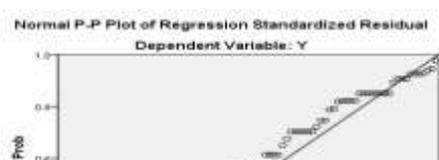
Variabel	Cronbac h's Alpha	Ket.
Motivasi (X1)	0.624	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.851	Reliabel
Penga.Pimpinan (X3)	0.946	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.838	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari data tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di bawah, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P



plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Uji Multikolinieritas

Tabel 3

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	
Motivasi	.616	1.623
Kompensasi	.451	2.218
Pengawasan		
Pimpinan	.648	1.543

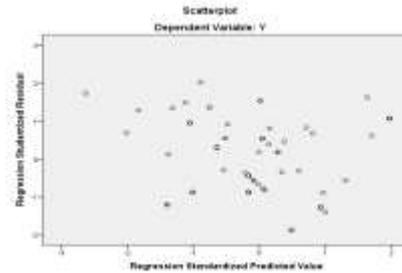
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah

Dapat dilihat bahwa hasil besaran nilai tolerance variabel independen menunjukkan lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 4

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.925	2.655		-1.102	.274
Motivasi	.219	.100	.164	2.197	.031
Kompensasi	.564	.099	.498	5.700	.000
Pengawasan					
Pimpinan	.262	.059	.324	4.450	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas, persamaan hasil regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

yaitu :

- Y = Variabel terikat
 X1 = Variable bebas pertama
 X2 = Variabel bebas kedua
 X3 = Variabel bebas Ketiga

$$Y = -2.925 + 0,219X_1 + 0,564X_2 + 0,262 X_3$$

Keterangan :

- Nilai konstanta sebesar -2.925 berarti bahwa, jika variabel motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan sama dengan nol, maka disiplin kerja bertambah sebesar -2.925
- Nilai koefisien beta pada variabel motivasi sebesar 0,219 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan disiplin kerja sebesar 0,219 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,219 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,564 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompensasi (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan disiplin kerja sebesar 0,564 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,564 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel pengawasan pimpinan sebesar 0,262 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengawasan pimpinan (X3)

sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan disiplin kerja sebesar 0,262 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pengawasan pimpinan akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,262 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Tabel 5

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.925	2.655		-1.102	.274
Motivasi	.219	.100	.164	2.197	.031
Kompensasi	.564	.099	.498	5.700	.000
Pengawasan Pimpinan	.262	.059	.324	4.450	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber : Data diolah

Metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 89 - 4 - 1 = 84$), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 1,988. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- a. Variabel motivasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,031 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2.197 >$ dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- b. Variabel kompensasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $5,700 >$ dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

- c. Variabel pengawasan pimpinan memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $4,450 >$ dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k - 1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 89 - 4 = 85$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,71. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1110.711	3	370.237	68.603	.000 ^b
Residual	458.727	85	5.397		
Total	1569.438	88			

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 68,603 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan pengawasan pimpinan (X_3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Dengan kata lain, motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan pengawasan pimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $68,603 > 2,71$. Hal tersebut berarti jika motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan pengawasan pimpinan (X_3) secara bersama-sama diterapkan di dalam instansi maka akan berdampak pada kenaikan disiplin kerja (Y), sebaliknya jika motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan pengawasan pimpinan (X_3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan disiplin kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square*

berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.697	2.32310

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,697. Artinya 69,7% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, pengawasan pimpinan dan sisanya sebesar 30,3% ($100\% - 69,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis, motivasi, kompetensi dan pengawasan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Pengaruh

positif dan signifikan motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan diterapkan di Politeknik Penerbangan Medan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sebesar 67,9% disiplin kerja secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan, dan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mengetahui tentang peraturan-peraturan yang mengatur disiplin kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) dan di dalam instansi Politeknik Penerbangan Medan, pegawai memiliki motivasi positif untuk mendapatkan pengakuan dari rekanan dan pimpinan, kompensasi yang diterima pegawai berupa gaji atau tunjangan kerja sudah sesuai dengan beban kerja dan pegawai sadar untuk datang dan pulang tepat waktu serta menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Besar nya motivasi pegawai dalam bekerja, baik dalam menunjukkan kinerja kepada rekan kerja atau pimpinan, berkarir untuk meningkatkan jabatan, menyelesaikan pekerjaan karena tupoksi dan tanggung jawab.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden bahwa pekerjaan sebagai ASN di Politeknik Penerbangan Medan adalah cita-cita, sehingga datang dan pulang sesuai jam

yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab karena tupoksi dan agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya motivasi pegawai secara positif membuat peningkatan disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang di dapat pegawai Politeknik Penerbangan Medan sudah sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan, sehingga meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kompensasi sudah terpenuhi di Politeknik Penerbangan Medan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian dari 89 orang responden sebanyak 62,9% menjawab setuju bahwa gaji yang di peroleh saat ini sudah sesuai dan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Pegawai juga menerima tunjangan diluar gaji dan setuju bahwa tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan pencapaian hasil kerja. Fasilitas yang diberikan oleh instansi juga sudah sesuai dengan kebutuhan serta menunjang pelaksanaan kerja.

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan dari jawaban-jawaban responden bahwa pimpinan di Poltekbang Medan telah memiliki hubungan sosial yang baik dengan pegawai, memberikan motivasi dan dorongan untuk pegawai dapat terus mengikuti aturan yang berlaku. Pimpinan juga selalu memberikan peringatan kepada pegawai yang berperilaku tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Pimpinan juga selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dalam melakukan pengawasan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan.
- b. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan.
- c. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan.
- d. Pengawasan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Politeknik Penerbangan Medan.

REFERENSI

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.*
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Bejo Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi : Aksara
- Dra. H. Salidi Samsudin, M.M. M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia.)*. PT.PBP, Jakarta
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung. PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Herman Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung : Alfabetasatriadi
- Satriadi (2016) . *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Jurnal Penelitian*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang, Kepulauan Riau

- Oktaviana, Meiliana. (2014). *Pengaruh Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Vol 3 No 2. FISIP UNMUL : Kalimantan Timur
- Khii Utari. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan Energi Kabupaten Kutai Timur* : Kutai Timur
- Trio Saputra. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau* : Provinsi Riau
- M. Zahari (2015). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi* : Jambi
- Puput Maretha Sari, Supardi A Bakri, Yuliansyah M. Diah. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Sumatera Selatan: Sumatera Selatan*
- Jisiani A B Sigar, Sofia A.P Sambul, Sandra Asaloei (2018). *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Penisula Manado* : Manado
- Sugiono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro