



Pengaruh Pengawasan Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung

Sofuwan Gunawan

Program Pascasarjana, Universitas Bandar Lampung
Corresponding author: Sofuwan@gmail.com

Abstract:

Employee work discipline is an important factor in supporting the optimal implementation of organizational tasks. At the Regional Tax and Retribution Management Agency (BPPRD) of Bandar Lampung City, several issues related to employee discipline remain evident, particularly in the use of working time, including lateness, leaving work before the scheduled time, lack of concentration in carrying out tasks, and absence from morning assemblies. This study aims to analyze the effects of leadership supervision and work motivation on employee work discipline, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 40 employees of BPPRD Bandar Lampung City. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings indicate that leadership supervision has a positive effect on employee work discipline, while work motivation also has a positive effect on work discipline. Simultaneously, leadership supervision and work motivation were found to have a positive effect on employee work discipline. The coefficient of determination (R^2) of 0.415 indicates that leadership supervision and work motivation explain 41.50% of the variation in employee work discipline, while the remaining 58.50% is attributable to other factors outside the research model. The findings suggest that improving employee work discipline can be supported by strengthening leadership supervision, providing appropriate recognition for employees' work performance, and consistently implementing sanctions in accordance with applicable regulations.

Keyword: Leadership Supervision, Work Motivation, Work Discipline.

Abstrak:

Disiplin kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan, khususnya dalam pemanfaatan waktu kerja, seperti keterlambatan, pulang sebelum waktunya, kurangnya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta ketidakhadiran pada kegiatan apel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 40 pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Secara simultan, pengawasan pimpinan dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 41,50% variasi disiplin kerja, sedangkan 58,50% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penguatan pengawasan pimpinan, pemberian penghargaan yang sesuai terhadap hasil kerja, serta penerapan sanksi secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Pengawasan Pimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

Pendahuluan

Reformasi birokrasi menuntut organisasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas manajemen, dan sistem pengawasan guna mendukung tercapainya pelayanan publik yang optimal. Dalam konteks tersebut, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan berbagai faktor organisasional, terutama pengawasan dan motivasi kerja (Mendrofa et al., 2021; Alami et al., 2022; Fawaid & Ubaidillah, 2023).

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki fungsi dalam pengelolaan dan pemungutan pendapatan daerah, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pemungutan pendapatan daerah. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Berdasarkan data tahun 2023, BPPRD Kota Bandar Lampung memiliki 373 pegawai yang terdiri atas 182 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 191 Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Karakteristik organisasi yang berkaitan dengan pelayanan publik dan pengelolaan pendapatan daerah tersebut menjadikan kedisiplinan pegawai sebagai salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hasil survei pendahuluan dalam penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung masih belum optimal. Kondisi tersebut antara lain terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan, serta tidak mengikuti apel. Sebagian pegawai juga masih memanfaatkan waktu kerja secara kurang efektif, termasuk melakukan kegiatan lain pada jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam penerapan disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian organisasi. Fenomena berupa keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap ketentuan kerja, dan pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal juga relevan dengan indikator disiplin yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu (Novandri et al., 2023; Riyandi et al., 2024). Salah satu faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah pengawasan pimpinan. Pengawasan merupakan proses pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan ketentuan organisasi. Pengawasan yang efektif memungkinkan pimpinan mengetahui penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan dan melakukan tindakan korektif secara tepat waktu. Penelitian Mendrofa et al. (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan serupa diperoleh Novandri et al. (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Akbar (2023) juga mengidentifikasi adanya hubungan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Sementara itu, penelitian Apriliana dan Nururly (2024) menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Pengawasan pimpinan juga menjadi semakin relevan dalam organisasi sektor publik karena karakteristik pekerjaan

menuntut adanya kepatuhan terhadap prosedur dan standar pelayanan. Penelitian Sihotang et al. (2025) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur menemukan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dapat menjadi mekanisme organisasi untuk memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan. Penelitian Riyandi et al. (2024) juga menemukan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan faktor lainnya. Dengan demikian, efektivitas pengawasan pimpinan menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji dalam menjelaskan variasi disiplin kerja pegawai.

Selain pengawasan pimpinan, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berkaitan dengan disiplin kerja. Motivasi kerja berhubungan dengan dorongan yang mengarahkan individu untuk melaksanakan pekerjaan, mencapai tujuan, dan mempertahankan perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung memiliki orientasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Alami et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian Hapsari et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, demikian pula pengawasan terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi dan pengawasan dapat menjadi faktor yang berkaitan dengan terbentuknya perilaku disiplin dalam organisasi.

Hubungan antara pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja juga ditemukan dalam berbagai konteks organisasi. Zuriana dan Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa pengawasan melekat dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional Tanjung Karang. Penelitian Sukra dan Fahmi (2022) menemukan bahwa motivasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan. Selanjutnya, penelitian Pratiwi et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengawasan berkaitan dengan kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Fawaid dan Ubaidillah (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi memiliki keterkaitan dengan efektivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor individu, tetapi juga dengan mekanisme pengawasan dan dorongan kerja yang dibangun oleh organisasi.

Penelitian yang secara khusus menguji pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada sektor publik juga menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian Egy et al. (2023) pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Indramayu menemukan bahwa pengawasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian ini karena sama-sama menempatkan organisasi pemerintahan sebagai konteks penelitian. Sementara itu, Riyandi et al. (2024) menemukan bahwa pengawasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan yang lebih mutakhir dari Sihotang et al. (2025) pada lingkungan pelayanan perpajakan juga menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas hubungan pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja, masih terdapat ruang untuk mengkaji hubungan tersebut pada konteks organisasi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik tugas khusus dalam pengelolaan pendapatan daerah. Penelitian ini dilakukan pada BPPRD Kota Bandar Lampung dengan mempertimbangkan adanya fenomena disiplin kerja yang masih belum optimal, seperti keterlambatan, pulang sebelum waktunya, ketidakhadiran

dalam apel, kurangnya fokus terhadap pekerjaan, dan pemanfaatan waktu kerja yang belum efektif. Konteks tersebut memberikan dasar empiris untuk menguji kembali peran pengawasan pimpinan dan motivasi kerja dalam membentuk disiplin pegawai pada organisasi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, serta menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada BPPRD Kota Bandar Lampung.

Metodologi

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif untuk mengkaji pengaruh pengawasan pimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung. Desain penelitian disusun sebagai pedoman dalam menentukan tahapan penelitian agar proses pengumpulan dan analisis data berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survei, yaitu pengumpulan data dari sejumlah responden yang mewakili populasi melalui instrumen penelitian. Pendekatan ini bertujuan memperoleh informasi mengenai pengawasan pimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai berdasarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu pengawasan pimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel terikat, yaitu disiplin kerja (Y). Setiap variabel didefinisikan secara operasional agar dapat diukur melalui indikator dan butir pernyataan dalam instrumen penelitian sesuai dengan konsep yang digunakan dalam tesis.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	No. Pertanyaan
Pengawasan (X ₁)	Pimpinan Menurut Siagian (2019) Pengawasan Pimpionan adalah pengawasan segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan,	(2019) Pengawasan Langsung adalah Pengawasan Tidak Langsung	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10

Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Wardan (2020), “Motivasi Kerja adalah usaha atau kegiatan menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”.	Motif Harapan Intensif	1, 2, 3 4, 5, 6, 7 8, 9, 10
Disiplin Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	Kesejahteraan Karyawan Ancaman Teladan Pimpinan Ketegasan Kemampuan Karyawan	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8 9, 10

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung yang berjumlah 373 orang, terdiri atas 182 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 191 Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan sebesar 15%, sehingga penelitian menetapkan 72 pegawai sebagai responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh jawaban responden terkait variabel penelitian, observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi objek penelitian, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data pendukung dari BPPRD Kota Bandar Lampung.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian dengan menggunakan korelasi Product Moment. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi instrumen, sehingga kuesioner dapat dinyatakan layak apabila memenuhi kriteria pengujian yang ditetapkan.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menilai distribusi residual, uji multikolinearitas untuk mendeteksi hubungan antarvariabel bebas, sedangkan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual dalam model regresi.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan jawaban responden melalui distribusi frekuensi, nilai rata-rata, median, modus, dan standar deviasi dengan skala Likert 1–5. Selanjutnya, analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel n = 72 – 2 = 70	Keterangan
Pengawasan Pimpinan (X ₁)	X1.1	.296	0,235	Valid
	X1.2	.306		Valid
	X1.3	.339		Valid
	X1.4	.369		Valid
	X1.5	.304		Valid
	X1.6	.250		Valid
	X1.7	.429		Valid
	X1.8	.290		Valid
	X1.9	.300		Valid
	X1.10	.251		Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	.272	0,235	Valid
	X2.2	.298		Valid
	X2.3	.326		Valid
	X2.4	.299		Valid
	X2.5	.387		Valid
	X2.6	.239		Valid
	X2.7	.467		Valid
	X2.8	.381		Valid
	X2.9	.288		Valid
	X2.10	.449		Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	.259	0,235	Valid
	Y2	.257		Valid
	Y3	.244		Valid
	Y4	.540		Valid
	Y5	.514		Valid

Hasil uji validitas terhadap 72 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pengawasan Pimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

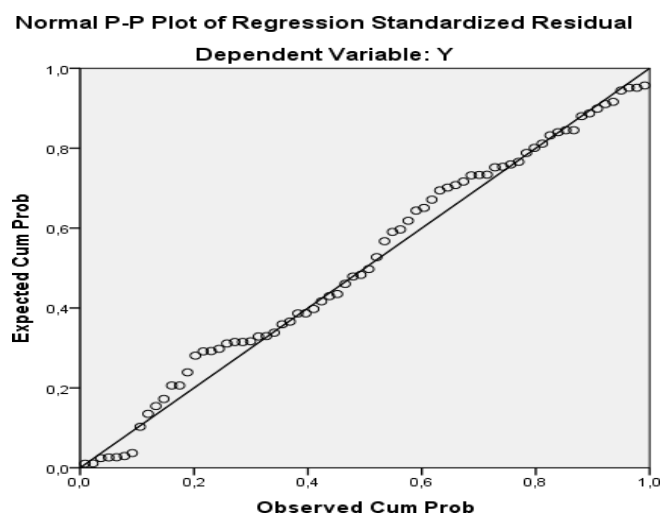
B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	N of Items
Pengawasan Pimpinan (X1)	.681	0,60	10
Motivasi Kerja (X2)	.641	0,60	10
Disiplin Kerja (Y)	.693	0,60	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Pengawasan Pimpinan (X1) sebesar 0,681, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,641, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,693, seluruhnya melebihi nilai Cronbach's Alpha 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan.

C. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil Normal P-P Plot, titik-titik residual mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dengan demikian, residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi.

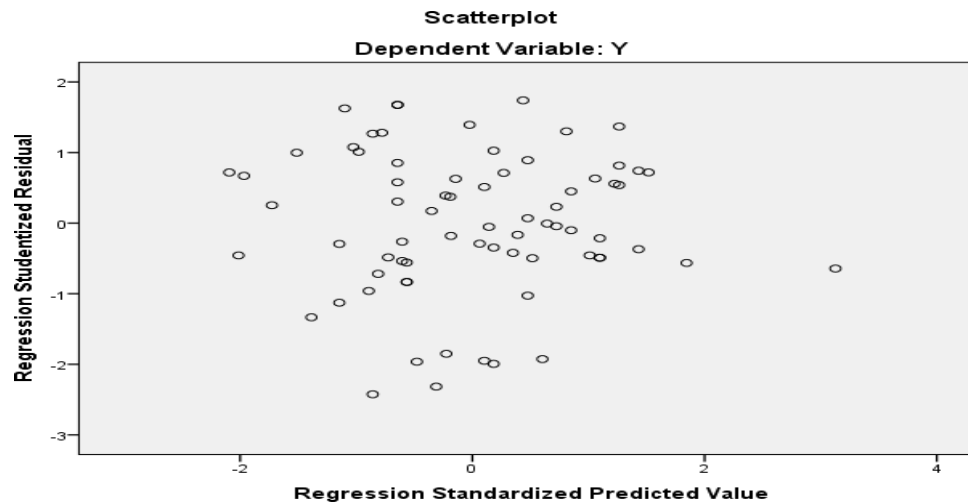
D. Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.945	1.059
Budaya Kerja (X2)	.945	1.059

Nilai VIF sebesar $1,059 < 10$ dan Tolerance $0,945 > 0,100$ menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak mengalami multikolinearitas.

E. Uji Heterokedastisitas



Titik-titik menyebar tanpa pola yang jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,220	6,293	
	X1	,276	,153	,204
	X2	,343	,122	,317

1.) Analisis Regresi Pengawasan Pimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 13,220 + 0,276X1$. Nilai konstanta sebesar 13,220 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja bernilai 13,220 ketika Pengawasan Pimpinan dianggap nol. Koefisien regresi sebesar 0,276 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan Pengawasan Pimpinan akan diikuti peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,276, dengan asumsi variabel lain konstan.

2.) Analisis Regresi Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 13,220 + 0,343X_2$. Nilai konstanta sebesar 13,220 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja bernilai 13,220 ketika Motivasi Kerja dianggap nol. Koefisien regresi sebesar 0,343 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,343, dengan asumsi variabel lain konstan.

3.) Analisis Regresi Pengawasan Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 13,220 + 0,276X_1 + 0,343X_2$. Koefisien regresi Pengawasan Pimpinan sebesar 0,276 dan Motivasi Kerja sebesar 0,343, keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama diikuti peningkatan Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung.

G. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 ^a	,172	,148	3,683

Berdasarkan tabel 4.19, nilai R^2 sebesar 0,415 menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi Disiplin Kerja (Y) sebesar 41,50%, sedangkan 58,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung tergolong cukup kuat berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi (r).

H. Uji Hipotesis t

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	t	Sig.
(Constant)	2,101	,039
X1	2,017	,075
X2	2,812	,006

1.) Pengaruh Pengawasan Pimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung variabel Pengawasan Pimpinan sebesar 2,017, lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 ($2,017 > 1,994$). Dengan demikian, H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung.

2.) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,812, lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 ($2,812 > 1,994$). Dengan demikian, H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung.

I. Uji Hipotesis F

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,759	2	97,379	7,178	,001 ^b
	Residual	936,116	69	13,567		
	Total	1130,875	71			

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $7,178 > F$ tabel sebesar 3,136. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, yang menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung.

J. Pembahasan

1.) Pengaruh Pengawasan Pimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Pengawasan Pimpinan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,276 dengan nilai t hitung $2,017 > t$ tabel 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung. Artinya, semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai.

2.) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,343 dengan nilai t hitung $2,812 > t$ tabel 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar Lampung. Artinya, peningkatan motivasi kerja diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai.

3.) Pengaruh Pengawasan Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Simultan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar $7,178 > F$ tabel 3,136 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPPRD Kota Bandar

Lampung. Nilai R^2 sebesar 0,415 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 41,50% variasi Disiplin Kerja, sedangkan 58,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,276, yang berarti setiap peningkatan Pengawasan Pimpinan sebesar 1% akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,276%, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini didukung oleh nilai t hitung sebesar $2,017 > t$ tabel 1,994, sehingga H_a diterima. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,343, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1% akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,343%, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai t hitung sebesar $2,812 > t$ tabel 1,994, sehingga H_a diterima. Secara simultan, Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing sebesar 0,276 dan 0,343 serta nilai F hitung sebesar $7,178 > F$ tabel 3,136, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah pimpinan perlu meningkatkan perhatian terhadap pengawasan tidak langsung, khususnya dalam pemberian target pekerjaan agar tidak membebani pegawai secara berlebihan dan memicu stres. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat memberikan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja pegawai sehingga motivasi mereka untuk bekerja lebih baik semakin meningkat. Pimpinan juga perlu bersikap tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Akbar, A. A. (2023). Pengaruh pengawasan kerja dan komitmen pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap disiplin kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12053>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.11006>
- Apriliana, W., & Nururly, S. (2024). Pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(2). <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/4827>
- Egy, S., Siti, & Sandi. (2023). Analisis dinamika disiplin kerja: Peran pengawasan dan motivasi pegawai. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 20(2). <https://doi.org/10.26487/jbmi.v20i2.28262>



- Fawaid, M., & Ubaidillah, H. (2023). The influence of leadership, supervision and work motivation on employee work effectiveness with work discipline as intervening variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.856>
- Hapsari, A. R., Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/62032>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, & 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>
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ. *Jurnal Investasi*, 9(1), 36–44.
- Pratiwi, P., Toni, N., Purba, L. F., & Marpaung, F. K. (2023). The influence of work motivation and supervision on performance with work discipline as an intervening variable (Case study in Food Security Service and Binjai City Agriculture). *International Journal of Economic Studies and Management*, 3(1), 222–231. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7633259>
- Riyandi, F. M., Permana, R. P., Pratama, A., & Susijawati, N. (2024). The effect of work supervision, competence and work motivation on work discipline of rattan industry employees PT. Totum Diba Cirebon Regency. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(9), 1754–1766. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i9.642>
- Sihotang, L., Piliang, H. J. B., Hafidz, A. M., Harahap, S., Aritonga, G. A., & Tarigan, N. M. R. (2025). Analysis of the effect of leadership supervision, motivation and compensation on employee work discipline at the East Medan Primary Tax Service Office in 2024. *Journal of Economics and Trade*, 10(1), 33–45. <https://doi.org/10.56557/jet/2025/v10i19184>
- Sukra, R., & Fahmi, N. A. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.46576/bn.v5i2.2770>
- Zuriana, & Kurniawan, A. (2019). Dampak pengawasan melekat dan motivasi terhadap disiplin karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Tanjung Karang. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 11(1). <https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.13>