

# Pengaruh Pengawasan, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Hotel Grand Aston Medan

Petrus Loo

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ITMI Medan  
[petrus.loo@gmail.com](mailto:petrus.loo@gmail.com)

## ABSTRACT

Work discipline is the attitude of employees to obey the rules, regulations and norms that apply, both written and unwritten. Companies need to improve work discipline, such as by conducting supervision, increasing employee job satisfaction and implementing good leadership. The purpose of this study was to determine the effect of supervision, job satisfaction and leadership on work discipline at the Grand Aston Hotel Medan. The results showed that simultaneously and partially supervision, job satisfaction and leadership partially had a positive and significant effect on work discipline

## ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan menaati peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja seperti dengan melakukan pengawasan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan penerapan kepemimpinan yang baik. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

## PENDAHULUAN

Hotel Grand Aston Medan merupakan salah satu hotel di kota Medan dengan predikat bintang lima. Desain hotel ini masih menjaga kelestarian seni bangunan tua di masa penjajahan Belanda. Hotel Grand Aston Medan memiliki 250 kamar yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan bisnis ataupun pelancong. Pelanggan hotel dapat mencicipi masakan Cina, Jepang dan Barat. Selain itu, *coffee shop* dan *piano lounge* merupakan tempat yang ideal untuk menikmati makanan ringan atau minuman. Pelanggan juga dapat menikmati kolam renang *outdoor* yang luas, SPA dan pusat kesehatan dengan layanan pijat profesional. Perusahaan mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Harapan perusahaan belum terealisasi dengan baik yang dikarenakan rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga rencana dan strategi pengembangan tidak dapat diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan. Rendahnya disiplin kerja karyawan terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Berikut ini akan ditampilkan data jumlah karyawan Hotel Grand Aston Medan yang absen kerja dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 seperti pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1.**  
**Data Jumlah Karyawan yang Absen Tahun 2015 s.d. Tahun 2017**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang Absen
1.	2015	184 orang	31 orang
2.	2016	178 orang	38 orang
3.	2017	172 orang	49 orang

**Sumber : Hotel Grand Aston Medan, 2018**

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan bahwa pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 184 orang dengan jumlah absen sebanyak 31 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 178 orang dengan jumlah absen bertambah sebanyak 38 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 172 orang dengan jumlah absen bertambah lagi sebanyak 49 orang. Peningkatan jumlah karyawan yang absen mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada perusahaan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada disiplin kerja.

Dalam faktor kepuasan kerja diketahui karyawan tidak terpuaskan dalam bekerja karena realitas yang diperoleh tidak sesuai harapan seperti karena karyawan menilai pemberian gaji yang kurang sesuai dengan beban kerja, kenaikan gaji yang kecil, beban pekerjaan yang besar dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kepuasan kerja.

Dalam faktor kepemimpinan diketahui pimpinan di perusahaan meliputi manajer-manajer yang membawahi masing-masing bawahannya sering tidak hadir di perusahaan karena sering ditugaskan oleh direktur perusahaan untuk mengurus keperluan lain yang di luar kegiatan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang memperoleh arahan, bimbingan dan pengawasan kerja yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak semangat bekerja. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kepemimpinan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Effendi (2014 : 223), “Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil”.

Menurut Fahmi (2016 : 128), “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi atau misi organisasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen yang paling esensial dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di mana meliputi kegiatan yang membandingkan apa yang direncanakan dengan yang terlaksana.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2014 : 210), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Menurut Noor (2013 : 258) Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seseorang pekerja merasa bangga dan senang diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai atau merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan serta ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir ataupun batin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya atas keadilan perlakuan, perhatian oleh atasan, dihargai dan lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Wirawan (2013 : 46), “Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pengikutnya. Mempengaruhi merupakan proses komunikasi antara pemimpin dan para pengikutnya”.

Menurut Hasibuan (2015 : 170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Secara umum kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Kepemimpinan setiap pemimpin tidak mesti sama karena tergantung dari pembawaan pemimpin tersebut ataupun kondisi pengikutnya. Kepemimpinan harus sesuai dengan kondisi pengikutnya agar pengikutnya merasa senang dalam proses dan tidak merasa tertekan ataupun terpaksa.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015 : 41), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2015 : 87), “Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan atau nilai-nilai tinggi dari pekerjaan serta perilaku.”

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kepatuhan karyawan menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

#### **a. Variabel Dependen**

Menurut Ferdinand (2016 : 110) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah disiplin kerja (Y).

#### **b. Variabel Independen**

Menurut Ferdinand (2015 : 118) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pengawasan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Grand Aston Medan sebanyak 172 karyawan.

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti ini dan dianggap cocok menjadi sumber data akan menjadi sampel penelitian ini (Sugiyono, 2014 : 89). Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,1)^2}$$

$n = 120,27$  dibulatkan menjadi 120 orang

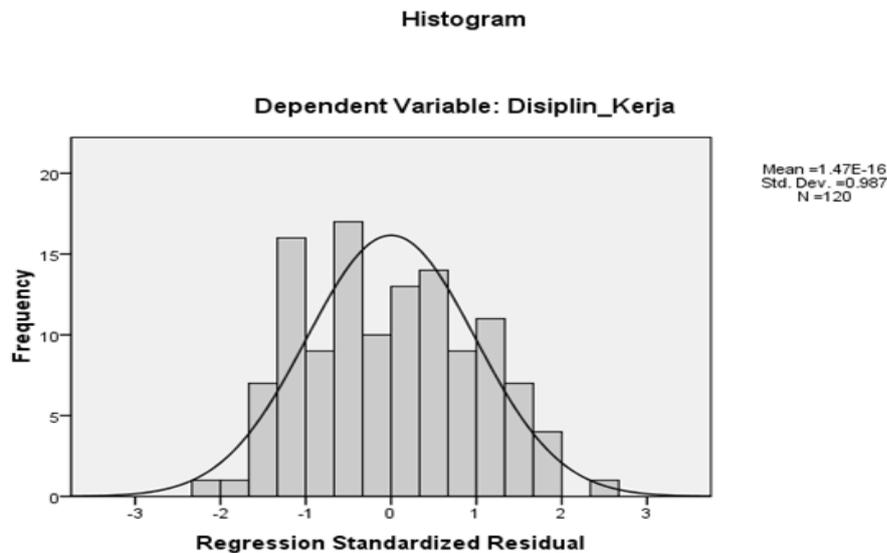
Hasil perhitungan sampel setelah hasil pembulatan diperoleh sampel sebanyak 120 orang.

## Hasil penelitian dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

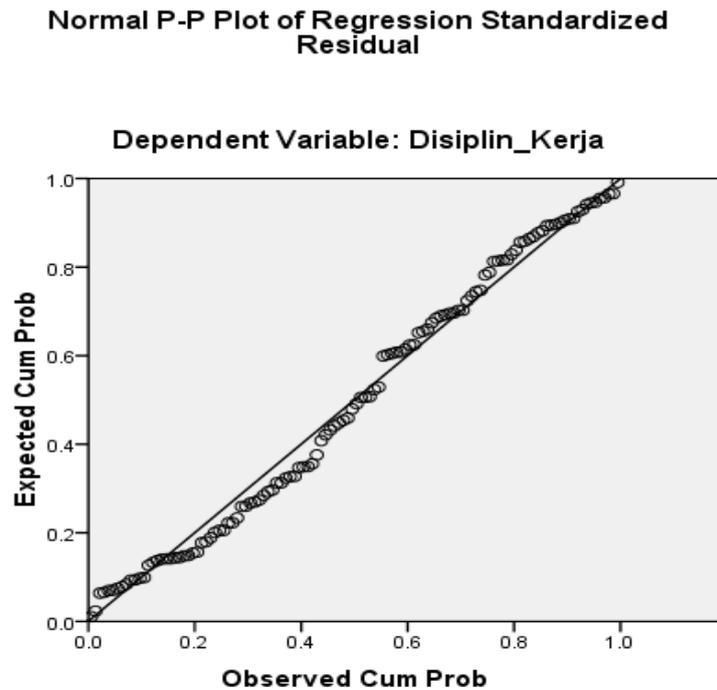
Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak ditunjukkan dengan analisis grafik histogram dan grafik *normal probability plot* seperti Gambar 4.1. dan 4.2. di bawah ini :



**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

**Gambar 4.1. Grafik Histogram**

Dari Gambar 4.1. memperlihatkan bahwa grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola distribusi normal maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**  
**Gambar 4.2. Grafik *Normal Probability Plot***

Dari Gambar 4.2. memperlihatkan bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian menggunakan histogram bahwa telah terdistribusi normal.

Menurut Priyatno (2013 : 38), “Uji normalitas dengan metodologi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*”. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* seperti dapat terlihat pada Tabel 4.1. di bawah ini :

**Tabel 4.1.**  
**Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30150732
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,777
Asymp. Sig. (2-tailed)		,582

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

Dari Tabel 4.1. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel adalah sebesar 0,582 dan nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah menggunakan uji VIF untuk masing-masing variabel lebih besar atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Bila nilai VIF lebih besar > 10 maka indikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas seperti pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.537	1.861
Kepuasan kerja	.490	2.042
Kepemimpinan	.689	1.451

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

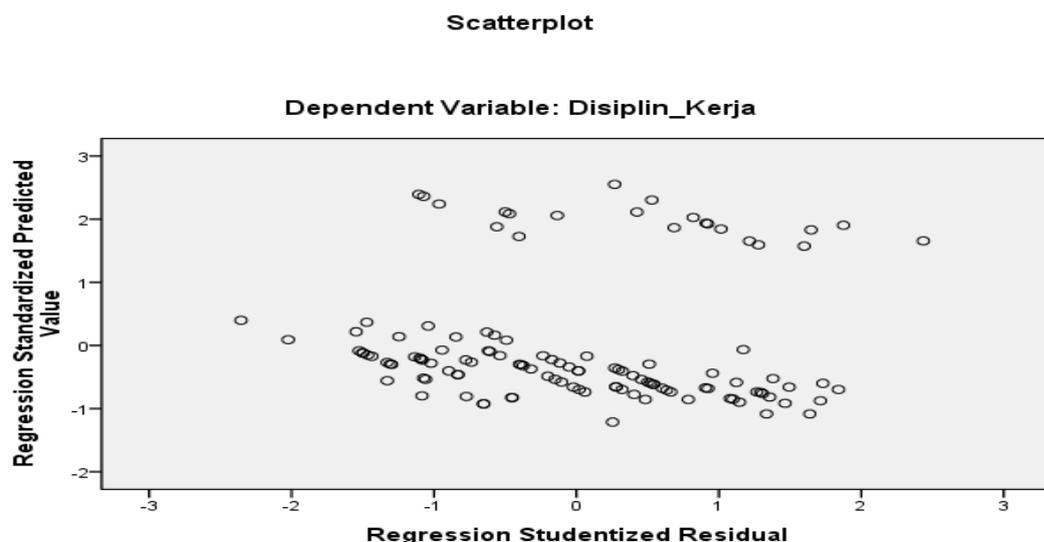
Dari Tabel 4.2. dapat dilihat nilai VIF *Tolerance* untuk variabel pengawasan adalah sebesar 0,537, variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,490 dan variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,689 di mana semuanya lebih dari 0,1 dan nilai VIF untuk variabel pengawasan adalah sebesar 1,861, variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,042 dan variabel kepemimpinan adalah sebesar 1,451 di mana semuanya kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot* seperti pada Gambar 4.3.

di bawah ini :



**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

**Gambar 4.3. Grafik *Scatterplot***

Dari Gambar 4.3. terlihat bahwa tidak terdapat pola tertentu yang jelas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *regeression studentized residual* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan metodologi *Glejser* seperti pada Tabel 4.3. di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas dengan Metodologi Glejser**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.411	.499		4.828	.000
Pengawasan	.057	.047	.152	1.211	.228
Kepuasan_Kerja	-.006	.046	-.019	-.142	.887
Kepemimpinan	-.017	.042	-.044	-.394	.694

a. Dependent Variable: abs

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

Dari Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengawasan sebesar  $X_1 = 0,228$ , variabel kepuasan kerja sebesar  $X_2 = 0,887$  dan variabel kepemimpinan sebesar  $X_3 = 0,694$  di mana nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 (5%). Dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### Uji Tegresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berupa variabel kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berupa kepuasan pasien peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical packages for the Social Science*) versi 21.00. Hasil analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.4. di bawah ini :

**Tabel 4.4.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.534	.956		1.605	.111
Pengawasan	.373	.090	.363	4.144	.000
Kepuasan_Kerja	.275	.088	.288	3.143	.002
Kepemimpinan	.205	.080	.197	2.545	.012

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu :

$$Y = 1,534 + 0,373X_1 + 0,275X_2 + 0,205X_3$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$a = 1,534$$

$$b_1 = 0,373$$

$$b_2 = 0,275$$

$$b_3 = 0,205$$

Penjelasan dari nilai persamaan regresi linear berganda ini adalah :

1. Nilai 1,534 artinya apabila nilai dari variabel pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan nol atau tidak ada maka nilai disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan adalah tetap sebesar 1,534 satu-satuan.
2. Nilai 0,373 artinya jika setiap kenaikan satu-satuan variabel pengawasan ( $X_1$ ) akan menyebabkan disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan meningkat sebesar perkalian peningkatan pengawasan dengan koefisien regresi linear (B) 0,373 satu-satuan.
3. Nilai 0,275 artinya jika setiap kenaikan satu-satuan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan meningkat sebesar perkalian peningkatan kepuasan kerja dengan koefisien regresi linear (B) 0,275 satu-satuan.
4. Nilai 0,205 artinya jika setiap kenaikan satu-satuan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) akan menyebabkan disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan meningkat sebesar perkalian peningkatan kepemimpinan dengan koefisien regresi linear (B) 0,205 satu-satuan.
5. Variabel pengawasan lebih mempengaruhi disiplin kerja karena memiliki nilai konstanta yang lebih besar dibandingkan variabel kepuasan kerja ( $0,373 > 0,275$ ) dan variabel kepemimpinan ( $0,373 > 0,205$ ).

### Uji Hipotesis

#### UJI - F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan) secara serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan pasien BPJS). Hasil *F-test* ini pada *output* SPSS versi 21.00 dapat dilihat pada Tabel.

Hasil pengujian :

Model hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

$H_0$  :  $b_i = 0$  (Kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan secara serempak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien BPJS pada RS. Insani Stabat).

$H_1$  :  $b_i \neq 0$  (Kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien BPJS pada RS. Insani Stabat).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan (df) (n-k), (k-1).

Derajat pembilang =  $k-1 = 3-1 = 2$

Derajat penyebut =  $n-k = 57-3 = 54$

$F_{tabel} 0,05 (2 ; 54) = 3,17$

Keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

a.  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha < 5\%$ .

b.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha > 5\%$ .

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.5. di bawah ini :

Tabel 4.5.

## Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413.898	3	471.299	42.149	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1297.094	116	11.182		
	Total	2710.992	119			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan, Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.5. diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,149 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 116$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,68. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kriterianya adalah  $H_1$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan.

## UJI- t

Uji-t yaitu menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat atau tidak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = 0$  (Kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien BPJS pada RS. Insani Stabat).
- $H_1 : b_1 \neq 0$  (Kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien BPJS pada RS. Insani Stabat).

Hipotesis dapat diketahui apakah diterima atau ditolak yaitu dengan melakukan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Kriterianya penilaian hipotesis pada uji-t (Sarwono dan Suhayati, 2014 : 126) ini adalah :

- $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  jika signifikansi  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  jika signifikansi  $< 0,05$ .

Hasil uji-t seperti pada Tabel 4.6. di bawah ini :

**Tabel 4.6.**  
**Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.534	.956		1.605	.111
	Pengawasan	.373	.090	.363	4.144	.000
	Kepuasan_Kerja	.275	.088	.288	3.143	.002
	Kepemimpinan	.205	.080	.197	2.545	.012

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

Dari Tabel 4.6. diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan adalah 4,144. Dengan derajat bebas (df) sebesar 117 ( $n - k = 120$  orang responden - 3 variabel) dan taraf sig.  $\alpha < = 5\%$  maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,657. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_1$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,143. Dengan derajat bebas (df) sebesar 117 ( $n - k = 120$  orang responden - 3 variabel) dan taraf sig.  $\alpha < = 5\%$  maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,657. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_1$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 2,545. Dengan derajat bebas (df) sebesar 117 ( $n - k = 120$  orang responden - 3 variabel) dan taraf sig.  $\alpha < = 5\%$  maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,657. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_1$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan.

**Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2013 : 97), “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 4.7. di bawah ini :

**Tabel 4.7.**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.509	3.34393

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan, Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)**

Dari Tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variasi variabel disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaji, motivasi kerja, insentif dan fasilitas.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL**

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Grand Aston Medan**

Dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,144 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Setiyani, Machasin dan Dewita Suryati Ningsih (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja *Security* PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru dan Khiki Utari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur yang menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Grand Aston Medan**

Dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 3,143 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaifurrahim Azhari, Paranoan dan Bambang Irawan (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Grand Aston Medan**

Dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan

karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,545 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Setiyani, Machasin dan Dewita Suryati Ningsih (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja *Security* PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru dan Khiki Utari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kerja terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Grand Aston Medan**

Dari hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,149 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Setiyani, Machasin dan Dewita Suryati Ningsih (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja *Security* PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru, Khiki Utari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dan Syaifurrahim Azhari, Paranoan dan Bambang Irawan (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang menjelaskan bahwa pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa kemampuan variabel pengawasan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variasi variabel disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaji, motivasi kerja, insentif dan fasilitas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,144 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657.
2. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 3,143 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657.
3. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,545 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengawasan, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Grand Aston Medan karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,149 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variasi variabel disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaji, motivasi kerja, insentif dan fasilitas.

## Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengawasan kerja seperti dengan cara pimpinan lebih memperhatikan dan mengawasi prosedur kerja bawahannya agar karyawan dapat lebih berdisiplin kerja.
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, kenaikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki penerapan kepemimpinan seperti dengan cara lebih memberikan arahan, pengarahannya bimbingan dan disiplin kerja kepada bawahannya.
4. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan seperti dengan cara menerapkan motivasi kerja yaitu dengan memberikan penghargaan seperti *employee of the month*, *employee of the year* sehingga dapat memacu karyawan untuk bekerja sesuai arahan dan bertanggung jawab.
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus mengawasi karyawan agar selalu menjalankan prosedur yang ada serta memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan yang bagus atau kepuasan akan tunjangan. Untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai kualitas baik dalam bekerja diharapkan pimpinan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan jenjang karir serta keinginan berprestasi dalam perusahaan. Untuk hal kepemimpinan di harapkan pemimpin selalu mendengarkan keluhan karyawan atau melakukan sesi *sharing* setiap bulannya agar pemimpin dapat lebih mudah mendalami karakter/ sifat dari karyawan sehingga disiplin kerja yang di terapkan terhadap karyawan dapat berjalan dengan baik. Untuk disiplin seluruh karyawan, perusahaan perlu memberikan apresiasi yang setinggi - tingginya terhadap karyawan yang mempunyai rasa disiplin kerja dengan memperhatikan faktor gaji, motivasi kerja, insentif dan fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa betah bekerja didalamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2015. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi-2. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azhari, Syaifurrahim, Paranoan dan Bambang Irawan. 2015. Pengaruh Keteguhan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. *eJournal Administrative Reform*. Volume 5. No. 1.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, Andri, Shyta dan Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) : Untuk Mahasiswa dan Umum*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hando, Tarsisius Hani. 2013. *Manajemen*. Edisi-2. Cetakan Ke-23. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Kencana.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiyani, Febri, Machasin dan Dewita Suryati Ningsih. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja *Security PT. Karya Satria Abadi* Pekanbaru. *Jurnal Fekon*. Volume 2. No. 1.
- Setyowati. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Jakarta : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Prilaku Konsumen*. Cetakan Ke-2. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno, H. Eddy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thoha, Mitfah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Satu. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta : Rajawali Pers.
- Utari, Khiki. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Teguh Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Volume 3. No. 1.
- Umam, Khaerul. 2014. *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi Kesatu. Cetakan Kesatu. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Cetakan Kesebelas. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.