

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *WORK SUPERVISION* DAN MOTIVASI TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PIDIE

Asyura¹⁾ Boihaki²⁾ Irza Amelia³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : syura2158@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : boyhakupidie@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : amel@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), <i>work supervision</i> (X2), dan motivasi (X3) terhadap <i>employee performance</i> (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie serta mengetahui variabel yang paling dominan. Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah populasi 41 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 2,534 + 0,291X_1 + 0,315X_2 + 0,304X_3$. Variabel motivasi (X3) menjadi faktor paling dominan dengan pengaruh sebesar 30,4% terhadap <i>employee performance</i>. Hubungan antara variabel independen dan dependen tergolong sangat kuat dengan nilai korelasi 81,5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,4% menunjukkan bahwa disiplin kerja, <i>work supervision</i>, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i>, sementara 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kata kunci: disiplin kerja, <i>work supervision</i>, motivasi, <i>employee performance</i>.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Asyura. Boihaki. Amelia, I. 2026. Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Work Supervision</i> Dan Motivasi Terhadap <i>Employee Performance</i> Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. 4(2): 70-80.	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to analyze the influence of work discipline (X1), work supervision (X2), and motivation (X3) on employee performance (Y) at the Pidie Regency Social Office and to determine the most dominant influencing variable. This study employed a survey method involving a population of 41 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, F-test, t-test, and the coefficient of determination (R²). The results showed the regression equation: $Y = 2.534 + 0.291X_1 + 0.315X_2 + 0.304X_3$. The motivation variable (X3) was found to be the most dominant factor, with an influence of 30.4% on employee performance. The relationship between the independent and dependent variables was categorized as very strong, with a correlation coefficient of 81.5%. The coefficient of determination (R²) of 66.4% indicates that work discipline, work supervision, and motivation significantly influence employee performance, while the remaining 33.6% is influenced by other factors not examined in this study.</i> Keywords: <i>work discipline, work supervision, motivation, employee performance.</i>
<i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Asyura. Boihaki. Amelia, I. 2025. <i>The Influence of Work Discipline, Work Supervision, and Motivation on Employee Performance at the Pidie Regency Social Office</i>. 4(2): 70-80.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Dalam pemerintahan daerah, pegawai berperan sebagai pelaksana kebijakan dan penyedia pelayanan publik, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi penentu efektivitas pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dinas Sosial Kabupaten Pidie memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan sosial, penanggulangan kemiskinan, penyaluran bantuan, pemberdayaan masyarakat, serta perlindungan sosial. Kompleksitas tugas dan besarnya tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat menuntut pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Namun, pencapaian kinerja optimal masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi, seperti disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan. Tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan keteraturan kerja. Selain itu, *work supervision* atau pengawasan kerja berperan dalam memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar melalui arahan, evaluasi, dan pembinaan dari pimpinan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan serta pencapaian target organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen, produktivitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya inisiatif dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja, *work supervision*, dan motivasi merupakan faktor yang memiliki keterkaitan dengan peningkatan *employee performance*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *work supervision*, dan motivasi terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie sebagai upaya memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, (Abdullah et al., 2023). Menurut Sutrisno dalam Sudaryanto & Yusnita, (2024) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Purnomo & Hasanah, (2023) yaitu :

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

Work Supervision

Harahap dalam (Averus et al, 2021) mengemukakan bahwa pengawasan atau *work supervision* dapat dirumuskan sebagai ERMIC yaitu *Expectation* (tujuan atau standar), *Recording* (Pencatatan kinerja), *Monitoring* (perbandingan antara *Expectation* dan catatan), dan *Correction* (tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang ada). Siagian (2022), mengemukakan bahwa *work supervision* adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Robbins (2021) sistem *work supervision* terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.
5. Penilaian hasil kinerja. Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi

Menurut Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator motivasi kerja:

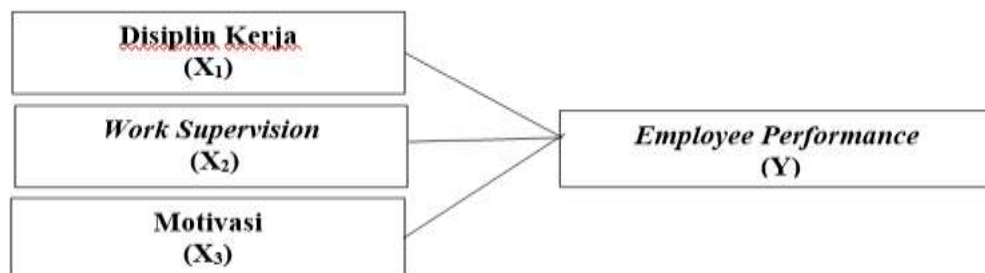
1. Kompensasi. Yaitu berbagai bentuk barang, layanan, dan imbalan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
2. Lingkungan kerja. Kondisi dan suasana kerja secara keseluruhan di dalam sebuah perusahaan di mana karyawan menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mengacu pada suasana yang nyaman dan mendukung yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.
3. Fasilitas kerja. Segala aspek dalam sebuah organisasi yang digunakan dan dialami oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka atau berkontribusi pada kelancaran pekerjaan mereka.
4. Prestasi kerja. Pencapaian yang diperoleh atau tujuan yang diharapkan oleh individu selama bekerja. Pengukuran prestasi dapat bervariasi dari satu individu ke individu karena perbedaan individual.
5. Pengakuan dari atasan. Evaluasi yang diberikan oleh pimpinan untuk menilai apakah bawahan mereka telah berhasil menerapkan motivasi yang diberikan.

Employee Performance

Edison et.al (2021) "*employee performance* adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Bastian dalam (Fahmi, 2020), "*employee performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi". lebih lanjut Mitchel dalam buku (Sedarmayanti, 2021) yang berjudul manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja, mengemukakan indikator-indikator *employee performance* yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Skema Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini didapati bahwa adanya dugaan sementara disiplin kerja, *work supervision* dan motivasi berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie yang beralamat di Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim, No. 09, Sigli, 24151. Telepon: (0653) 21582. Faks: (0653) 24748. Email: dinsospidiekab@gmail.com. Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh disiplin kerja, *work supervision* dan motivasi terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie yang berjumlah 41 Pegawai. Menurut Suhardi (2023) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan disiplin kerja, *work supervision* dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap *employee performance*.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Dinas Sosial Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda. Menurut Sugiyono (2023) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Employee Performance*

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, = Koefisien regresi variabel

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = *Work Supervision*

X₃ = Motivasi

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (41)	Ket
X ₁	X1.1	0,549	0,301	Valid
	X1.2	0,750	0,301	Valid
	X1.3	0,563	0,301	Valid
	X1.4	0,797	0,301	Valid
	X1.5	0,447	0,301	Valid
X ₂	X2.1	0,842	0,301	Valid
	X2.2	0,675	0,301	Valid
	X2.3	0,755	0,301	Valid
	X2.4	0,767	0,301	Valid
	X2.5	0,567	0,301	Valid
X ₃	X3.1	0,718	0,301	Valid
	X3.2	0,468	0,301	Valid
	X3.3	0,356	0,301	Valid
	X3.4	0,842	0,301	Valid
	X3.5	0,603	0,301	Valid
Y	Y1	0,748	0,301	Valid
	Y2	0,429	0,301	Valid
	Y3	0,674	0,301	Valid
	Y4	0,731	0,301	Valid
	Y5	0,316	0,301	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,301), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Disiplin Kerja (X_1)	5	0,740	Handal
2	<i>Work supervision</i> (X_2)	5	0,782	Handal
3	Motivasi (X_3)	5	0,728	Handal
4	<i>Employee performance</i> (Y)	5	0,717	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

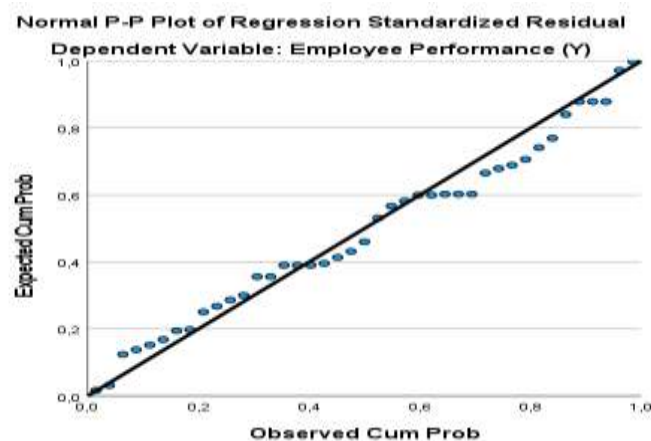
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,740, variabel *work supervision* (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,782, variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai alpha sebesar 0,728 serta variabel *employee performance* (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,717.

Uji Normalitas

Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1

Grafik Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.260	1.161	Non Multikolinearitas
<i>Work supervision</i> (X_2)	0.281	2.027	Non Multikolinearitas
Motivasi (X_3)	0.390	2.184	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

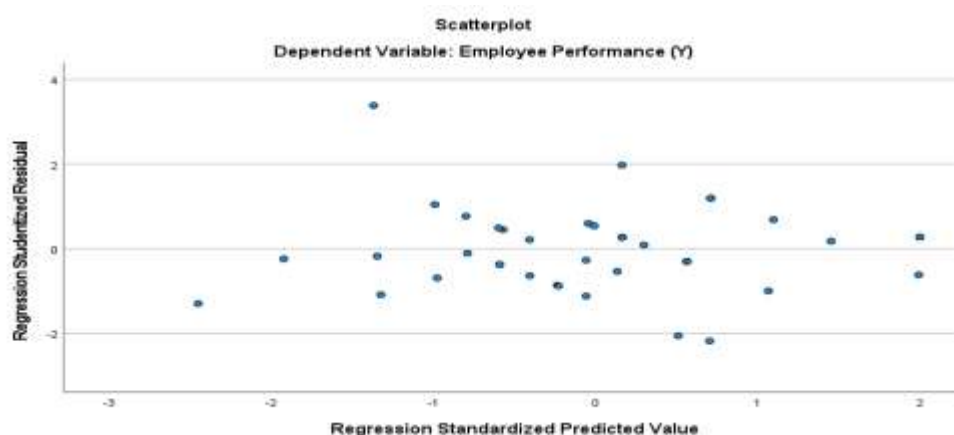
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena

diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9

Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
(Constant)	2,534	2,382		2,064	1,686	,094
Disiplin Kerja (X1)	,291	,108	,276	2,688	1,686	,011
<i>Work supervision</i> (X2)	,315	,105	,405	2,986	1,686	,005
Motivasi (X3)	,304	,131	,328	2,327	1,686	,026
Koefisien Korelasi (R) = 0,815 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,664						
Adjusted R Squares = 0,637						
F _{hitung} = 73,380						
F _{tabel} = 2,85						
Sign F = .000 ^b						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Dari output SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0 di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,534 + 0,291X_1 + 0,315X_2 + 0,304X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,534 artinya jika disiplin kerja (X_1) *work supervision* (X_2) dan motivasi (X_3) dianggap konstan, maka *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie adalah sebesar 2,534 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa *employee performance* (Y) Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,291 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan disiplin kerja (X_1), akan meningkatkan *employee performance* sebesar 29,1 %. Ini berarti terjadi peningkatan *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi *work supervision* sebesar 0,315 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *work supervision* (X_2), akan meningkatkan *employee performance* sebesar 31,5 %. Ini berarti terjadi peningkatan *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Sedangkan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,304 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan motivasi (X_3) akan meningkatkan *employee performance* sebesar 30,4 %. Ini berarti terjadi peningkatan *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 30,4 % terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) *work supervision* (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap *employee performance* (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 81,5% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) *work supervision* (X_2) dan motivasi (X_3) sebesar 66,4 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie dan sebesar 33,6 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	107,545	3	35,848	74,380	2,85	.000 ^b
	Residual	54,406	37	1,470			
	Total	161,951	40				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 74,380 > F_{tabel} 2,85$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1) *work supervision* (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
(Constant)	2,534	2,382		2,064	1,686	,094
Disiplin Kerja (X ₁)	,291	,108	,276	2,688	1,686	,011
<i>Work supervision</i> (X ₂)	,315	,105	,405	2,986	1,686	,005
Motivasi (X ₃)	,304	,131	,328	2,327	1,686	,026

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh $t_{hitung} 2.688 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Variabel *work supervision* (X₂) diperoleh $t_{hitung} 2.986 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work supervision* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Variabel motivasi (X₃) diperoleh $t_{hitung} 2,327 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 74,380 > F_{tabel} 2,85$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀), artinya bahwa variabel disiplin kerja (X₁) *work supervision* (X₂) dan motivasi (X₃) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
2. Variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh $t_{hitung} 2.688 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
3. Variabel *work supervision* (X₂) diperoleh $t_{hitung} 2.986 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work supervision* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
4. Variabel motivasi (X₃) diperoleh $t_{hitung} 2,327 > t_{tabel} 1,686$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Saran

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Pidie
Dinas Sosial Kabupaten Pidie diharapkan dapat terus memperkuat penerapan disiplin kerja, mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan kerja, serta menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Sinergi antara disiplin kerja yang baik, pengawasan yang efektif, dan motivasi yang tinggi diharapkan mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya,
Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa.
- Alamsyah (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Asn Dinas Pendidikan Kabupaten Pali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aulia*, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Averus, I., & Pitono, A. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Banda Aceh. *Jurnal*.
- Badriyah Isnaini (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. *jurnal*
- Benardin, H. J. (2019). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Erri, N., & Fajrin, M. (2021). *Organisasi Perilaku dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*. Bandung Cetakan kedua: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibson, D. (2021). *Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill.
- Imanudin, R., Meilina, D., & Sardanto, D. (2022). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Menurut Robbins*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irmayani, E. (2020). *Faktor Pengaruh Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Irwan La Mane (2020). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LP Khusus Anak Kelas II Kendari. *Jurnal*.
- Kiki Putri Amelia (2021). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal*.
- Kurniasari, D. (2021). *Work-Life Balance dan Produktivitas Kerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursan, F. (2019). *Kepemimpinan Efektif dan Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Polancik, D. (2021). *The Art of Supervision*. London: Pearson.
- Prawirosentono, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: BPFE.
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 6(1), 115–127.
- Purnomo, S. (2021). *Organisasi Perilaku: Dasar-Dasar dan Perkembangannya*. Malang: UB Pers.
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian*. NTB: Pusat. Perkembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Sutrisno, E., & Riyanto, S. (2020). *Pengembangan Kinerja dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Kencana.