E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh

Nilawati
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
nil4w4ti74@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership, supervision and work practices on the work discipline of public bureau employees and the Aceh regional secretariat either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the public bureau and the Aceh regional secretariat totaling 230. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 70 employees of the general bureau and the Aceh regional secretariat. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation study, observation, and questionnaires. Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and coefficient of determination were used in the data analysis methodology in this study. The software program SPSS (Statistical Kit for Social Sciences) version 24.00 was used for data analysis in this report. The results of this study prove that partially and simultaneously transformational leadership, supervision and work activities have a significant effect on the work discipline of employees of the general bureau and the Aceh regional secretariat.

Keywords: Transformational Leadership, Supervision, Work Ethics

PENDAHULUAN

Berpusat pada kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, maka status dan peran PNS sebagai unsur penyelenggara negara yang bertindak sebagai pegawai negeri memberikan pelayanan yang setara kepada masyarakat. Pembinaan tenaga kerja ditujukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, memastikan bahwa mereka memberikan sikap dan kebiasaan yang bertumpu pada komitmen, integritas, profesionalisme, transparansi, etos kerja, disiplin, etos kerja. dan otoritas sehingga mereka dapat memberikan layanan sesuai dengan tuntutan pembangunan masyarakat. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana pekerja dapat diterapkan, diperoleh, dibuat, dibina, dinilai, dan dimakmurkan oleh suatu organisasi. Sulit untuk menggantikan alat lain untuk tugas dan pekerjaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital dan sangat dibutuhkan oleh dunia usaha. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis. Untuk itu, agar metode ini dapat berfungsi dalam penyelenggaraannya, berbagai faktor penting seperti etos kerja, semangat kerja, disiplin kerja, etika kerja dan aspek lainnya harus diperhatikan. Dalam menjalankan kedisiplinan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Aceh, pekerja diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan mematuhi aturan

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
yang ditetapkan dengan inisiatif dan kemauan untuk mematuhi peraturan. dan memiliki kemauan atau keinginan untuk mematuhi peraturan.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi tindakan individu lain agar terus dibimbing untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam upaya mencapai hasil organisasi, gaya kepemimpinan sering kali merupakan proses pembentukan atau penetapan preseden oleh pemimpin kepada bawahannya. Sebagai sebuah proses, gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh para pemimpin, khususnya proses di mana para pemimpin menggunakan otoritas mereka untuk mengartikulasikan tujuan perusahaan untuk staf, bawahan, atau orang lain yang mereka pimpin, menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan ini, dan membantu membangun budaya organisasi (Rompas, 2018). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang, melalui menjelaskan tanggung jawab dan tuntutan misi, menggabungkan atau memotivasi pengikutnya menuju arah tujuan yang ditetapkan. Raja semacam ini, yang memiliki karisma, menawarkan penilaian dan stimulasi analitis individual. Pemimpin transformasional memperhatikan masalah pengikut individu dan kebutuhan pertumbuhan; mereka menggeser kesadaran akan tantangan pengikut dengan membuat mereka melihat masalah dengan cara baru; dan mereka mampu membangkitkan semangat, menggairahkan, dan memotivasi pengikut untuk memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014).

Kepemimpin pada biro umum sekretariat daerah Acehdalam memberikan contoh dan bertindak sebagai pemimpin serta pada saat rapat bersama pegawai pemimpin memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan sehingga komunikasi berjalan. Selain Pemimpin juga menawarkan dorongan untuk menangani tujuan yang lebih menakutkan, memecahkan tantangan dengan cara baru, mengembangkan keahlian bawahan. Pemimpin membantu pengikut merasa lebih positif dalam memenuhi tujuan saat ini dan bekerja ke arah yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi dengan menggunakan inspirasi, karismatik, fokus manusia atau stimulasi intelektual. Tugas seorang pemimpin adalah mengawasi pekerja dalam rangka mengintegrasikan pekerjaan dalam jangkauan organisasi, serta faktor-faktor yang terjadi pada setiap individu karyawan yang memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan memiliki disiplin kerja yang kuat. Organisasi yang kuat memiliki kerangka dan tanggung jawab organisasi yang konsisten, sehingga mudah untuk memasukkan peran pengawasan yang merupakan tugas pemimpin. (Rizal & Radiman, 2019).

Supervisi adalah suatu metode pemantauan, pemantauan, dan penilaian yang berhasil dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap kesempatan kerja guna mengenali kekurangan atau kelemahan sehingga pimpinan profesional dapat mengatasinya pada tingkat yang lebih tinggi guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara umum, supervisi dapat diartikan sebagai cara bagi organisasi untuk mencapai hasil yang produktif dan sukses serta untuk lebih mendorong pemenuhan visi dan tujuan organisasi. (Fahmi & Irham, 2013).
Pengawasan yang baik dilakukan oleh Kantor Umum Setda Aceh agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dimana pengawasan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh kepala daerah yang membawahi secara pribadi setiap divisi kantor umum sekretariat daerah Aceh, dan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan pemasangan CCTV di seluruh ruang pekerjaan pegawai. Etika kerja yang relevan dengan apa yang dapat dilakukan pekerja di Kantor Umum Setda Aceh dilandasi oleh nilai-nilai pelaksanaan tugas yang sejalan dengan visi, misi dan prioritas Badan, seringkali diarahkan pada budaya peningkatan kualitas kerja, saling menghargai. bagi sesama karyawan, menjalin kerjasama dalam pelaksanaan tugas Badan, menjaga Keyakinan atau

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
tugas dan integritas, menanamkan disiplin diri dan instansi, dan memahami *Job Des* pekerjaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin yang kuat merepresentasikan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang dilimpahkan kepadanya. Ini mempromosikan motivasi kerja, moral, dan pencapaian tujuan organisasi, tenaga kerja, dan komunitas. Oleh karena itu, setiap atasan tetap ingin memastikan adanya disiplin yang kuat bagi bawahannya. Menjaga dan memperkuat disiplin yang kuat merupakan hal yang sulit, karena beberapa hal mempengaruhinya. Untuk membangun suasana konsistensi, sikap ini harus sering dilatih dan diterapkan pada pekerja. Disiplin merupakan sikap yang tidak bisa terjadi pada karyawan dengan sendirinya. Menurut (Afandi,2016) Disiplin kerja adalah arahan atau aturan yang dibuat oleh penyelenggara organisasi yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik sumber daya, diputuskan oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas ketenagakerjaan sehingga orang-orang yang menjadi karyawan organisasi senang. untuk mematuhi pesanan saat ini. Untuk membangun dan menumbuhkannya melalui fase serangkaian kebiasaan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Menurut (Hasibuan,2012) menyatakan Disiplin kerja adalah hati nurani dan kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan semua aturan bisnis dan standar sosial yang ada. Disamping itu disiplin merupakan pola pikir kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mentaati semua ketentuan regulasi yang berlaku disekitarnya, menurut (Tanjung, 2015). Menurut (Siswadi, 2016) menyatakan Disiplin kerja adalah sikap menghargai, sikap menghormati peraturan dan ketentuan karyawan, yang memungkinkannya untuk rela mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan.Menurut (Agustina & Bismala, 2014) Disiplin adalah menunjukkan keadaan atau perilaku hormat yang terjadi terhadap hukum dan peraturan pekerja perusahaan.

Kepemimpinan Tranformasional

Menurut (Nothouse, 2013) Kepemimpinan transformasional, yang bersifat sosial dan bertanggung jawab untuk kebaikan yang lebih besar, adalah kepemimpinan transformasional murni. Demi kebaikan orang lain, tokoh-tokoh transformasional moral ini membayangi kebutuhan pribadi mereka. Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang, melalui menjelaskan tanggung jawab dan tuntutan misi, menggabungkan atau memotivasi pengikutnya menuju arah tujuan yang dipaksakan. Gaya pemimpin ini memberikan stimulasi dan perhatian intelektual yang dipersonalisasi, dan memiliki karisma. Pemimpin transformasional memperhatikan minat dan kebutuhan pertumbuhan pengikut individu; mereka mengubah kesadaran akan tantangan pengikut dengan membantu mereka memahami masalah dengan cara baru dan mampu membangkitkan semangat, membangkitkan semangat, dan memotivasi pengikut untuk membawa lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut (Bryman, 2012) Ini mencatat bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari gaya kepemimpinan baru yang lebih memperhatikan komponen kepemimpinan yang karismatik dan sensitif.Menurut (Yukl, 2010) Ini mencatat kepemimpinan transformatif sebagai kerangka kerja di mana para pemimpin dan pengikut bersama-sama meningkatkan moralitas dan inspirasi serta mendorong mereka Pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan transformasional membuat para pendukungnya menyadari Bahwa tugas yang ingin mereka penuhi lebih dari sekadar tujuan pribadi. Dalam hal ini, Grey Yukl menekankan bahwa para pengikutnya terinspirasi dan tidak lagi mengandalkan mereka pada diri sendiri, pemimpin transformasional dapat melakukan banyak hal, seperti mendelegasikan wewenang kepada setiap individu, menumbuhkan keahlian dan kepercayaan pada pengikut mereka, membangun pengendalian diri, mengurangi hal-hal

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
yang tidak perlu dikelola. , dan membangun komunitas pemberdayaan yang kuat Penganut (Wahab & Umiarso, 2011)

Model kepemimpinan transformasional, bila disajikan secara keseluruhan pada tahap yang realistis, mencerminkan tindakan positif terhadap laju pertumbuhan perusahaan.

Etika Kerja.

menurut (Siagian,2011) mengemukakan bahwa Etika adalah disiplin yang mengeksplorasi moralitas atau nilai-nilai dalam artian moralitas. Ada hubungan yang sangat mirip antara etika dan moralitas, tidak mungkin dipisahkan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Untuk memadukan keduanya, etika dapat juga dirumuskan sebagai disiplin ilmu yang mengkaji perilaku moral. Menurut (Simorangkir,2007) "Etika adalah upaya sistemik untuk menggunakan rasio untuk melihat interaksi moral individu dan masyarakat sedemikian rupa sehingga dapat memutuskan antara pengaturan tindakan manusia dan prinsip-prinsip yang berbobot untuk digunakan sebagai tujuan hidup. Sedangkan menurut (Ernawan,2012) Etika kerja adalah mentalitas, sudut pandang, perilaku, ciri atau ciri yang berkaitan dengan berfungsinya seseorang, komunitas atau negara. Etos kerja yang tinggi, rutinitas tentu tidak membuat bosan, juga dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja. Hal yang mendasari etos kerja yang kuat antara lain adalah kesediaan untuk menjaga standar kerja.

METODE

Metodologi analisis ini dilihat dari cara deskriptif yang berusaha untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjelaskan jenis / bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam analisis ini, metode asosiatif dan kuantitatif digunakan.Metode asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk menilai adanya hubungan pengaruh atau pengaruh antara kedua variabel, masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Data yang diperoleh kemudian berbentuk kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Koefisien Determinasi

Tabel

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964[a]	.929	.926	.95521
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS versi 24

$D = R^2 \text{ X } 100\%$

$D = 0.929 \text{ X } 100\%$

$= 92,9\%$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.929 yang berarti 92,9 dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja sebesar 92,9% untuk mempengaruhi variabel isiplin kerja.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125

Selanjutnya selisih 100% - 92,9% = 7,1%. hal ini menujukkan 7,1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian disiplin kerja.

Uji Parsial (Uji-t)
Hasil uji parsial (Uji-t)

Tabel
Hasil Uji t

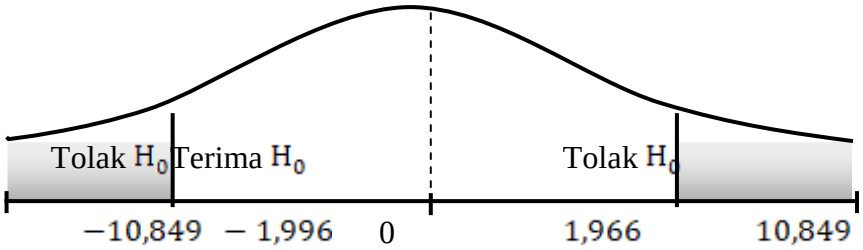
Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.325	1.359		-1.711	.092
	Kepemimpinan Transformasional	.478	.044	.572	10.849	.000
	Pengawasan	.098	.035	.210	2.789	.007
	Etika Kerja	.344	.075	.277	4.609	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional Secara individu (sebagian) memiliki hubungan esensial atau tidak sama sekali dengan disiplin kerja. Parameter untuk uji t dilakukan pada tahap alpha = 0,05 dengan nilai t untuk uji t dan uji n =70 – 3 = 67 adalah 1,996t_{hitung} =10,849dan t_{tabel} =1,996



Gambar Kriteria Pengujian Uji t

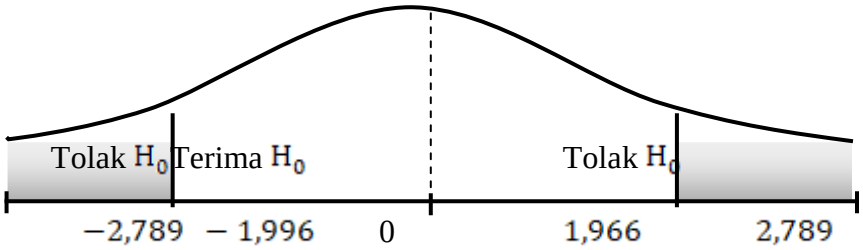
H_0 diterima jika :-1,996≤ t_{hitung} ≤1,996pada α = 5%
H_0 ditolak jika :t_{hitung} >1,996 atau $-t_{hitung}$ < -1,996

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 10,849dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,966 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan transformasional sebesar 0.000< 0.05 Artinya dapat disimpulkan dari observasi tersebut bahwa H0 ditolak (Ha diterima) menunjukkan hal tersebut kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja padakantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh individu (parsial) relevan atau tidak terhadap disiplin kerja. Evaluasi parameter t dilakukan pada tahap alpha = 0,05 dengan nilai t untuk n =70 – 3 = 67 adalah 1,996t_{hitung} =2,789dan t_{tabel} =1,996

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125



Gambar Kriteria Pengujian Uji t

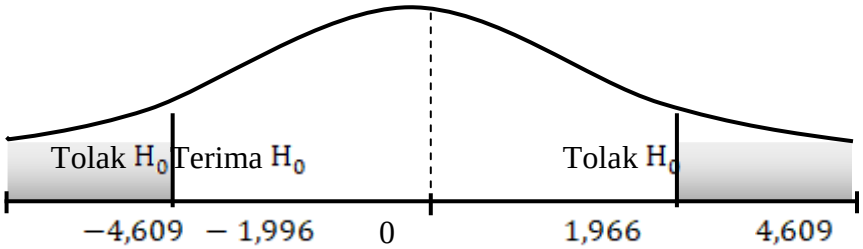
H_0 diterima jika :-1,996≤ t_{hitung} ≤ 1,996pada α = 5%

H_0 ditolak jika :t_{hitung} > 1,996 atau $-t_{hitung}$ < -1,996

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 2,789dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,966 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar 0.007< 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja padakantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Pengaruh Etika Kerja (X3) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji-t digunakan untuk menilai apakah etos kerja manusia (sebagian) memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan disiplin kerja.Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat α = 0,05 dengan nilai t untuk n =70 – 3 = 67 adalah 1,996t_{hitung} =4,609dan t_{tabel} =1,996



Gambar Kriteria Pengujian Uji T

H_0 diterima jika :-1,996≤ t_{hitung} ≤ 1,996pada α = 5%

H_0 ditolak jika :t_{hitung} > 1,996 atau $-t_{hitung}$ < -1,996

Nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 4,609dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,966 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan etika kerjasebesar 0.000< 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa etika kerjaberpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja padakantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3

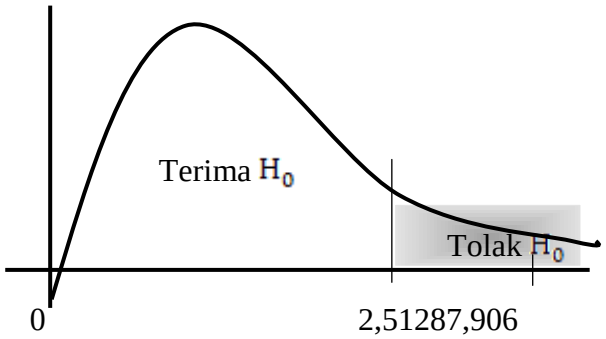
E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125

Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.080	3	262.693	287.906	.000[b]
	Residual	60.220	66	.912		
	Total	848.300	69			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan						

Sumber : SPSS versi 24.00

F_{tabel} =70 – 3 – 1 = 64
F_{hitung} =287,906 dan F_{tabel} =2,51



Gambar Kurva Uji F

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dengan besaran yang cukup besar sebesar 0,000 maka nilai F hitung adalah 287,906. Meskipun 2,51 dianggap sebagai nilai tabel F. Dapat ditunjukkan berdasarkan hasil ini bahwa f hitung> ftable (287.906> 2.51) menyiratkan bahwa H 0 ditolak. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa standar kepemimpinan, pengawasan dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro Umum Setda Aceh.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan TransformasionalTerhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan transdormasional terhadap disiplin kerja pada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 10,849dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,996 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan transformasionalsebesar 0.000< 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima)menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Pengaruh PengawasanTerhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Variabel kontrol sebesar 2.789 dan t tabel dengan alpha = 5% dianggap sebesar 1.996, sehingga hitung lebih besar dari t tabel dan nilai

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
pengawasan yang signifikan sebesar 0.007 <0.05 yang berarti dapat disimpulkan dari temuan tersebut bahwa H0 adalah ditolak (Ha diterima), menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan disiplin di Kantor Setda Aceh.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh maka pegawai tersebut akan semakin baik, dimana pemimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai Itu akan mampu melakukan dan beroperasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, dan pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian pemantauan yang dilakukan oleh pemimpin untuk berkontribusi pada upaya membangun lingkungan yang terorganisir dan disiplin yang berkembang dan berkembang atas dasar kesadaran diri. Pengawasan adalah salah satu peran manajemen, dan merupakan operasi mekanisme kepemimpinan untuk memastikan dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dan tanggung jawab telah dan telah dilakukan dengan semestinya sesuai dengan strategi, ketentuan dan ketentuan yang ditetapkan dan relevan.

Pengaruh Etika KerjaTerhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja pada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 4,609dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,996 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan etika kerjasebesar 0.000< 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima)menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya etika kerja pegawai kantor biro umum sekretariat daerah Aceh maka pegawai tersebut akan semakin disiplin dimana pegawai yang menjaga kesopanan antar pegawai, serta pegawai dapat memanfaatkan jam kerjanya dengan kegiatan-kegiatan tertentu yang menunjang kegiatan pekerjaan serta peraturan-peraturan kantor biro umum sekretariat daerah Aceh maka dengan demikian pegawai tersebut akan semakin disiplin.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika KerjaTerhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja terhadap disiplin kerja pada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja adalah 287,906dan F_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 2,51 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima)menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan etika kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawainya serta pegawai yang senantiasa menjaga etika kerjanya maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dimana pemimpin seacara langsung malaukan pengawasan berupa memberikan motivasi

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
untuk senantiasa selalu menajaga ertika kerja dan mengikuti peraturan yang ada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Disiplin adalah perilaku manajer untuk memotivasi partisipan organisasi untuk memenuhi kriteria keadaan yang berbeda ini. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan merupakan salah satu jenis instruksi yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk kesadaran, sikap dan tindakan karyawan sehingga pekerja bersedia bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan efisiensi kerja.

Disiplin tidak dapat terjadi tanpa adanya manajemen yang memadai, pemimpin harus memiliki struktur pengawasan yang harus diarahkan secara memadai oleh bawahannya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperlukan pengawasan untuk melaksanakan disiplin kerja. Dan dari pengawasan tersebut, pekerja dituntut untuk dapat bersikap dan bertindak sesuai dengan keinginan organisasi, yang pada akhirnya akan menentukan pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, pemantauan harus ditujukan pada upaya untuk menciptakan lingkungan yang terorganisir dan disiplin yang berkembang dan berkembang atas dasar pengetahuan itu sendiri. (Siregar, 2018).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.

REFERENSI

Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.

Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis, 14*(1), 125–136.

Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Unimed

Aryana, P., & Winoto, T. (2017). Pengaruh Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *17*(2), 89–110.

Bryman, A. (2012). *Social Research Metodh Fourthg Editon*. Oxford: Oxford Univery Press.

Davis., Keith, J. W., Newstorm. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma*. Jakarta : Erlangga.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125
Darwati, E., Soegiarto, E. K., & Lau, E. A. (2015).Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal EKONOMIA, 4*(2), 1-9.

Ernawan, R. E. (2012). *Etika Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Faddilah, R. (2018). Etos Kerja dan Kontribusi Ibu Rumah Tangga Pemulung Terhadap Ekonomi Keluarga (Studi TPA Muara Fajar Pekanbaru). *JOM FISIP*, *5*(1), 1–14.

Fahmi.,& Irham. (2013)*Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus.* Bandung : Alfabeta.

Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesi (Pesero). Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(2), 302–309.

Mahendra, I.G.N.T., &Brahmasari, I.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 1*(1), 22-42

Mangkunegara, A.A P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Meika, I., Pramono, R.E., &Wahjuni, S (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-SOSPOL, 4*(1), 56-61

Noor, A.(2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.

Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc.

Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,2*(1), 117-128.

Rompas, G. A. C., Tawel, B., & Dotulong, L. (2018).Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA, 6*(4), 1978-1987.

Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, *2*(1), 1-15.

Siagian, S.P. (2011). *Fungsi-fungsi Manajerial*.. Jakarta : Bumi Aksara.

Siregar, J.A.B., Sambul, S.A.P., &Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(3), 52-60

Simorangkir, O. P. (2007). *Etika, Bisnis dan Perbankkan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disipilin Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 10*(1), 124–137.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 1 hal 115 - 125

Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karyawa Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship, 2*(2), 148-160.

Sugina, G., Suryana, A., & Prihatin, E. (2016). Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. *Jurnal ADPEND, 1*(1), 71-79.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitafi, Kulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Susanty, A.,& Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang*). Jurnal TI UNDIP. 7*(2) 77-84

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 27–36.

Tasmara, T. (2005). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.