

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

Pengaruh Pengawasan, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Andika

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Andika123@gamil.com

ABSTRACT

This research is related to how the influence of supervision, communication, and leadership style on employee work discipline at the Cipta Karya and Spatial Planning Office of North Sumatra Province.. The population of this study was 175 people with a total sample size of 121 respondents and the data collection technique was carried out by using the Likert-scale questionnaire distribution method and processed by data processor SPSS 16.0 for windows. The results of the study indicate that supervision, communication, and leadership styles have a partially positive and significant effect on work discipline. Then the results of the study show that supervision, communication, and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on work discipline with a determination coefficient of 32%.

Keywords: Supervision, Communication, Leadership Style, Work Discipline

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan pencapaian tujuan organisasi dapat diciptakan melalui adanya kedisiplinan yang baik yang dihasilkan dari karyawan ataupun pegawai suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang paling penting bagi setiap instansi maupun perusahaan. Asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu instansi maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan faktor keberhasilan dari organisasi atau bisa dikatakan cerminan dari apa yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu pekerjaan dapat berjalan lancar dengan manajemen yang baik dan akan menciptakan hasil kerja yang baik. Selain itu, berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan dapat dikendalikan dengan pengawasan, termasuk kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kegagalan dalam pelaksanaan dan cara operasinya. Pengawasan yang dilakukan oleh manajemen, namun tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan, tetapi dimaksudkan agar perencanaan dapat dilakukan seefisien mungkin. Dalam suatu organisasi kedisiplinan kerja sangatlah dibutuhkan terhadap seluruh pegawai, agar pegawai bisa menjalankan pekerjaan baik secara perorangan ataupun kelompok. Disiplin berfungsi mendidik pegawai untuk mengetahui dan mematuhi peraturan yang sudah ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Masalah ini yang terjadi di kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, menurut pengamatan yang diamati penulis pada saat pra riset dalam kunjungan pertama kali kelokasi , kedisiplinan karyawandi kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara masih bisa dikatakan . Sudah menjadi hal yang lumrah dalam suatu instansi pemerintahan masih ada saja pegawai yang kurang optimal kedisiplinan kerjanya dan kurang optimal dalam menjalankan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

tugas baik dilapangan maupun diruangan. Hal ini dapat dilihat dari kesehariannya saat aktifitas kerja berlangsung, berdasarkan observasi yang dilakukan dikantor Dinas Sumber Daya Air cipta Karya Dan Tata ruang pertama kali dikantor masih ada pegawai yang molor jam kerjanya apabila tidak diawasi ketika bekerja bisa dilihat pada saat masuk jam kerja masih ada beberapa pegawai yang terlambat, karyawan yang bermain-main saat aktifitas kerja berlangsung seperti main gadget , pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor, dan sering tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Pengukuran kedisiplinan yang dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Air cipta Karya Dan Tata ruang provinsi Sumatera Utara masih didasarkan pada acuan absensi yang diterapkan dikantor Dinas Sumber Daya Air cipta Karya Dan Tata ruang provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan fingerprint.

Tentu saja masalah ini bisa menjadi sebab berhasil ataupun tidak berhasilnya suatu organisasi. Kepemimpinan baik sangatlah penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama tentang kedisiplinan kerja, karena sikap seorang pimpinan merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kedisiplinan pegawai yang buruk . Maka dari itu , pengawasan yang baik harus ditingkatkan oleh atasan dan komunikasi yang baik harus terpelihara dan terjaga antara atasan dan bawahan guna terwujudnya cita-cita dan impian suatu organisasi. Hal ini yang perlu mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, agar secepat mungkin untuk mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu komunikasi yang disampaikan oleh pihak atasan atau pimpinan setidaknya tidak satu arah, Ingatlah bahwa pekerjaan adalah manusia yang bisa menjadi jodoh sekaligus. Pada jenis formalitas antara bawahan atau atasan memang ada batasannya, namun bukan berarti Anda tidak boleh menyapa atau malah meluangkan waktu untuk tertawa atau mengetahui lebih banyak tentang karakteristik pegawai. Dengan demikian, pegawai bisa merasa lebih nyaman situasi lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi pertolongan MSDM yang paling utama karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat mereka capai, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2011, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Latanier dalam Sutrisno (2012, hal. 87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Pengawasan

Menurut Robert J. Mockler dalam Handoko (2012, hal. 360-361) pengawasan adalah suatu sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu menurut Manullang (2009, hal. 173)

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

pengawasan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Sedangkan menurut Saydam dalam kadarisma (2013, hal. 186) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau dari informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distros. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataan tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang (blocks), dan penyaring (filters) di dalam saluran komunikasi. Menurut Webster dalam Thoha (2011, hal. 170-171) istilah komunikasi berasal dari istilah latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicates* yang artinya suatu alat berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio dan lain sebagainya. Selain itu, komunikasi adalah suatu proses penyampaian, atau pemberitahuan dan penerimaan suatu keterangan, tanda atau kabar lewat pembicaraan, gerakan, tulisan, dan lain-lainnya. Dapat diartikan pula sebagai kabar atau keterangan.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Hasil Uji-t

Variabel	T	Signifikan	Keterangan
Pengawasan dengan Disiplin Kerja	3.713	0.000	Berpengaruh/Signifikan
Komunikasi dengan Disiplin Kerja	3.371	0.001	Berpengaruh/Signifikan
Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja	4.060	0.000	Berpengaruh/Signifikan

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* dapat di simpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Pengawasan(X1) $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{hitung} = 3.713$, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.713 > 1.980$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja, dengan demikian secara parsial diterima. Untuk variabel Komunikasi X2 mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Komunikasi X2 $0.049 < 0.05$, dan nilai $t_{hitung} = 3.371$, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.371 > 1.980$).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi dengan Disiplin Kerja, dengan demikian secara parsial diterima. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan X3 mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya Kepemimpinan X3 $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{hitung} = 4.060$, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4.060 > 1.980$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja, dengan demikian secara parsial diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel
Hasil Uji-F

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
Pengawasan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja	19.070	0.000	Berpengaruh Secara Simultan/Signifikan

Uji-F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikatnya Y. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya Y (Pardede dan Manurung: 2014). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang sudah dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama. Dengan menilai nilai F_{tabel} dengan cara $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, dengan tingkat sign 5%. Dengan demikian pada tabel distribusi F memperoleh hasil $F_{tabel} = 2.68$. Berdasarkan hasil uji-F yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji-F dengan F_{hitung} sebesar 19.070 dengan nilai $F_{tabel} = 2.68$ sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19.070 > 2.68$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Pengawasan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja, secara simultan diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Hasil uji hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara..
4. Sedangkan hasil uji secara simultan Pengawasan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa Pengawasan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan Menjadi Penentu Terhadap Bagaimana Disiplin dalam kerjaan itu dapat berjalan dengan baik.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

REFERENSI

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Abyad, S. N. (2013). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kutai Kartanegara. *PREDIKSI*, 2(1), 18–29. <https://doi.org/10.31293/pd.v2i1.431>
- Anoaga, A. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3), 107–112.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Bakay, A. and Jun H.. 2010. A Conceptual Model of Motivational Antecedents of Job Outcomes and How Organizational Culture Moderates. *SSRN Journal*.
- Caiter&hardwood,(2009).*Manajemen sumber daya manusia*
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Fathonah A. H. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SD Islam Lumajang . jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/Vol 11 No 1
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Perilaku dan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 1 hal 126-131

Mangkuprawira, S. T. B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Purwanto, N. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.