

## Peranan Disiplin Kerja Pegawai: Leadership dan Pengawasan

Zulaspan Tupti<sup>1</sup>, Muhammad Taufik Lesmana<sup>2</sup>

*Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan 20238  
Email: [zulaspantupti@umsu.ac.id](mailto:zulaspantupti@umsu.ac.id)*

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Leadership dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner/angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciences)* versi 16,0. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Leadership dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dan variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 59,7%, faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA dapat dijelaskan oleh Leadership dan Pengawasan. Sedangkan sisanya 40,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Leadership, Pengawasan, Disiplin Kerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Di era global ini, manusia dijadikan sebagai subjek dan objek dalam berbagai penelitian sumber daya manusia terutama di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan tentu memiliki kebijakan yang ditunjang oleh nilai bagaimana hubungan antara perusahaan dan konsumen, antar pegawai, sikap, perilaku maupun hal apa saja yang bisa mempengaruhi semangat, keterampilan dan *skill* kerja (Bismala, Arianty, & Farida, 2017, hal. 140). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri para pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri para pegawai tersebut dimulai dari disiplin kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan tentu ada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yang merupakan hal wajib untuk ditaati oleh semua orang yang bekerja di tempat tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu hal yang memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan perusahaan maupun pegawai (Jufrizen, 2018, hal 412). Hal ini dikarenakan dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan lebih teratur dalam mencapai tujuan (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017, hal 420). Disiplin kerja penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dan diharapkan bermanfaat untuk melatih pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, maupun segala kebijakan yang ada (Sigar et al., 2018, hal 53). Hal ini dikarenakan tanpa disiplin kerja, pegawai sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lesmana, Prayogi, & Siregar, 2019, hal 423). Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik dan benar, mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan dan juga mematuhi norma-norma yang ada (Arda, 2017, hal 53-54).

Disiplin diartikan sebagai sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang terdapat di dalam diri karyawan, agar secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan tersebut (Siswadi, 2016, hal 129). Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan manajemen yang dilakukan untuk menegakkan atau mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan (Tanjung, 2015, hal 29). Selain itu, disiplin adalah suatu sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi, menghargai, menaati dan menghormati peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015, hal 73). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan perusahaan yang lebih baik. Hal ini dilakukan guna memelihara efisiensi, yaitu dengan menghalangi dan mengevaluasi tindakan-tindakan individu dalam niat buruknya terhadap kelompok (Hamali, 2016, hal 214-215).

Perhatian yang besar dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, terutama Leadership yang diterapkan oleh pemimpin di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai (Afandi, 2016, hal 10). Tidak dapat dibayangkan apa jadinya perusahaan tanpa pimpinan atau pemimpin, karena suatu kelompok selalu memiliki sosok pemimpin, baik perusahaan kecil maupun besar. Pemimpin selalu identik dengan kekuasaan. Sehingga dikatakan bahwa salah satu corak Leadership yaitu refleksi dari struktur kekuasaan tertentu (Arianty, 2015, hal. 2). Leadership merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan mengarahkan sikap maupun perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti & Iverizkinawati, 2018, hal 29). Leadership juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengawasi dan mengarahkan para bawahannya agar mau melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019, hal 74). Selain itu, Leadership adalah sikap atau perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang optimal sesuai ketetapan yang telah dibuat bersama (Gultom & Arif, 2017, hal 69).

Proses Leadership memiliki bagian integral seperti pembinaan kebersamaan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima suatu status superioritas dari pemimpinnya (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018, hal 139). Visi adalah hal yang penting untuk Leadership (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2018). Begitu pula kualitas yang ada pada diri pemimpin juga dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi yang umumnya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin (Andayani & Tirtayasa, 2019, hal 46). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Liyas (2017, hal 128) mengenai pengaruh Leadership terhadap disiplin kerja yang menunjukkan bahwa Leadership berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Terdapat faktor lain yang juga sangat penting untuk hasil kerja yang baik, yaitu pengawasan (Jufrizen, 2016). Pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Samura, 2017, hal 439). Hal ini sejalan dengan penelitian Muhayat (2013, hal 82) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan aktivitas-aktivitas agar rencana yang telah ditetapkan sebelumnya tidak menyimpang (Farisi, 2016, hal 148). Pengawasan juga merupakan suatu tata kerja yang dilakukan dengan tujuan umum untuk mengorganisasikan seluruh bagian yang

ada di suatu organisasi terkait kegiatan pengawasan untuk tercapainya suatu tujuan pengawasan (Astuti, 2016, hal 26).

Namun demikian, kenyataan di lapangan, terlihat bahwa beberapa pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA yang menjadi fokus penelitian ini tidak semuanya menunjukkan ciri-ciri disiplin, Leadership dan pengawasan yang positif di atas, diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam memulai kegiatan di dalam perusahaan dan tidak menggunakan tanda pengenalan (*badge*) saat jam kerja berlangsung. Selain itu, beberapa pimpinan yang memiliki kesibukan terutama ketika pimpinan melakukan perjalanan dinas ke luar kota membuat beberapa pegawai merasa bebas dan menjadi kurang disiplin. Terlihat juga kurangnya sikap tegas dari beberapa atasan dalam memberi sanksi dan teguran kepada pegawai yang masih kurang disiplin. Dan atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, sehingga membuat beberapa pegawai tersebut merasa dirinya kurang diawasi.

Meningkat atau menurunnya disiplin kerja pegawai di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Leadership, sistem *reward*, kemampuan, balas jasa, pengawasan, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016, Hal 10). Selain itu, terdapat juga faktor lainnya seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Hamali, 2016, hal 219).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Leadership dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016, hal 214). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan & Malayu, 2013, hal 193). Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan. (Fahmi, 2017, hal 75). Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2016, hal 219): 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian

pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun indikator disiplin kerja pegawai, yaitu (Afandi, 2016, hal 10): 1) masuk kerja tepat waktu, 2) penggunaan waktu secara efektif, 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja, 4) Mematuhi semua perturan organisasi atau perusahaan.

### **Leadership**

Leadership merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menuntun, mempengaruhi dan memonitor para pegawai agar pegawai tersebut melakukan pekerjaan berdasarkan intruksi yang telah direncanakan (Fahmi, 2016, Hal 105). Leadership adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para pegawai supaya dapat bekerja sesuai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012, hal 294). Selain itu, Leadership juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membuat orang lain dengan sukarela mengerahkan seluruh upaya dan usahanya guna mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut (Hardjana, 2019, hal 178). Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa Leadership sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Leadership, yaitu (Miftah, 2010, hal 35): 1) kecerdasan, 2) kedewasaan dan kekeluasan hubungan sosial, 3) motivasi diri dan dorongan kemanusiaan, 4) sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor Leadership yang lainnya, yakni (Arifin, 2017, hal 147): 1) pengalaman, 2) harapan, 3) kepribadian, 4) rekan kerja, 5) pemahaman tugas, 6) ketepatan persepsi. Adapun indikator-indikator Leadership, yaitu (Danim, 2012, hal 65): 1) konsisten terhadap hal-hal tertentu untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, 2) mempunyai rencana baik untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, 3) memberi informasi yang jelas dan akurat untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai rencana dan prosedur, 4) berperilaku baik terhadap para pegawai agar nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, 5) mampu untuk memajukan organisasi atau perusahaan secara arif dan bijaksana.

### **Pengawasan**

Pengawasan didefinisikan sebagai suatu cara yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan dan mencapai kriteria kinerja yang diharapkan yakni efektif dan efisien (Fahmi, 2016, hal 128). Dalam penjelasan lain pengawasan didefinisikan sebagai salah satu dari fungsi manajemen yang merupakan proses tidak terputus yang dilakukan untuk melindungi, agar dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Kadarisman, 2013, hal 173). Pengawasan adalah suatu proses pengamatan yang dilakukan dari pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi guna untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang dilakukan saat itu dapat berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Noor, 2013, hal 283). Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu proses atau cara yang tidak terputus yang dilakukan untuk melindungi suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapai dan terwujudnya kriteria kinerja yang efektif dan efisien. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain (Busro, 2018, hal 159-160): 1) perubahan lingkungan organisasi, 2) peningkatan kompleksitas organisasi, 3) kesalahan-kesalahan, 4) kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Adapun indikator-

indikator pengawasan, diantaranya sebagai berikut (Prastowo, 2018, hal 144): 1) pihak yang diawasi merasa terbantu sehingga dapat mencapai visi dan misi secara efektif dan efisien, 2) menciptakan iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas, 3) menimbulkan iklim saling percaya di dalam dan di luar lingkungan operasi organisasi, 4) meningkatkan akuntabilitas organisasi, 5) mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini untuk melihat pengaruh Leadership dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di TVRI STASIUN SUMATERA UTARA, yang menggunakan teknik *sampling*, dengan mengambil sebanyak 65 pegawai sebagai sampel yang didapat dari perhitungan menggunakan rumus *slovin*. Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak dalam penelitian. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat dipergunakan.

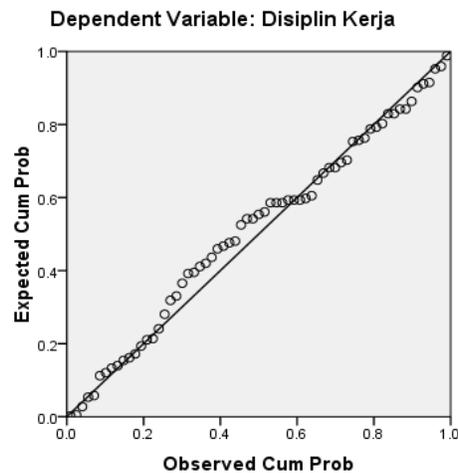
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak dalam penelitian. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat dipergunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar di atas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

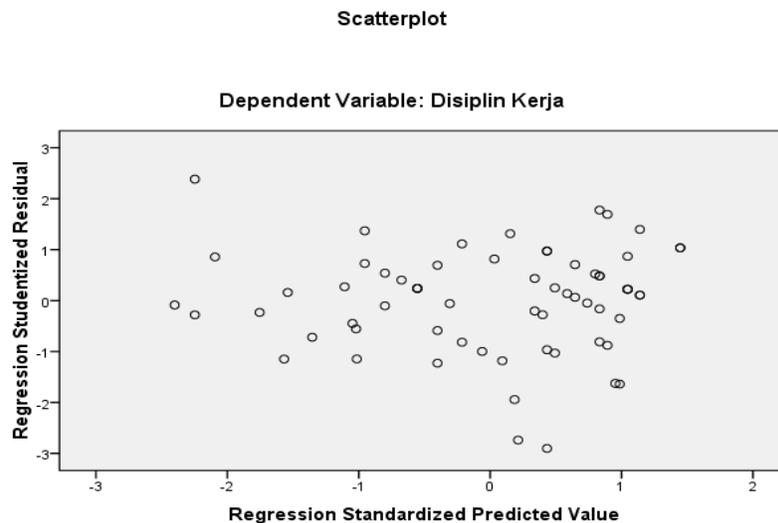
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009		
	Leadership	.467	.078	.577	5.981	.000	.698	1.432
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004	.698	1.432

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Kedua variabel independen, yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, yaitu 1,432 (tidak melebihi 4 atau 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

## Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastis merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk melihat apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2014, hal 161-162).



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Dari gambar grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,998 (lihat tabel t untuk N= 63).

**Tabel 2. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009
	Leadership	.467	.078	.577	5.981	.000
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Pengaruh Leadership Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Leadership ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 5,981 > t_{tabel} 1,998$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa Leadership berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,982 > t_{tabel} 1,998$  (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### Uji F (Secara Simultan)

Hasil pengujian Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.534	2	114.767	46.001	.000 <sup>a</sup>
Residual	154.681	62	2.495		
Total	384.215	64			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Leadership

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai F dari tabel diatas adalah  $46,001 > F_{tabel} 3,15$  dengan  $sig 0,000 < \alpha 0,05$ , Artinya bahwa Leadership dan pengawasan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.584	1.580

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Leadership

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.584	1.580

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Leadership

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini berarti bahwa 59,7% diberikan kepada variabel Leadership dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Leadership Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Leadership berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,981 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila Leadership yang dimiliki perusahaan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA.

Leadership terkadang dipahami oleh beberapa orang sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang dalam berperilaku (Jurdi, 2018, hal 130-131). Leadership meliputi penggunaan pengaruh dan hubungan kepada pimpinan (Suwatno, 2018, hal 141). Maka dari itu, Leadership berperan penting dalam meningkatkan perilaku disiplin kerja para pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liyas (2017), Syahril et al., (2015), Mahendra et al., (2014), dan Bata & Pradhanawati (2018) yang menyatakan Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,982 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila pengawasan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan secara langsung merupakan tindakan yang tepat. Karena para pimpinan atau atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan

para pegawai yang ada di bawahnya. Sehingga, dapat dengan mudah membuat para pegawai tidak menyimpang dari aturan-aturan yang ada (Hamali, 2016, hal 220).

Hal ini sejalan dengan penelitian Samura (2017), Kusdiana (2018), R. P. Sari, et al., (2015), Muhayat (2013) dan Yasmeari & Emilza (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### **Pengaruh Leadership dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Leadership dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,001 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Dengan artian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Leadership dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila Leadership yang dimiliki perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik serta pengawasan yang dilaksanakan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA.

Dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan tentunya pimpinan perlu untuk mendisiplinkan diri dan mendisiplinkan para pegawainya. Hal ini dilakukan dengan mempengaruhi pegawai yang ada di dalam perusahaan, namun hal ini juga tergantung pada bagaimana pimpinan itu melaksanakan kegiatan Leadershipnya karena dalam menegakkan perilaku Leadership terutama disiplin dirinya, pimpinan sangat diperhatikan oleh para pegawai lainnya (Bangun, 2012, hal 336) (Hamali, 2016, hal 219). Dalam menegakkan disiplin, pimpinan dapat juga melakukan kegiatan pengawasan terhadap para pegawai, karena pimpinan adalah orang yang paling mengerti dan paling dekat dengan para pegawainya (Hamali, 2016, hal 220).

Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015), Syahril et al., (2015), Rizal & Radiman (2019) dan R. P. Sari, et al., (2015) yang menyatakan bahwa Leadership dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Leadership dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA dapat disimpulkan bahwa Leadership secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,981 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada Leadership  $0,000 < 0,05$ . Dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,982 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada pengawasan  $0,004 < 0,05$ . Serta Leadership dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,001 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ .

Adapun saran-saran yang dapat direkomendasikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai TVRI STASIUN SUMATERA UTARA, yaitu sebaiknya Leadership yang diterapkan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dan sebaiknya pengawasan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan

dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dan tidak menghambat pekerjaan. Serta disiplin kerja pegawai yang ada di perusahaan dapat dibentuk melalui Leadership dan pengawasan yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tidak menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Leadership, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuti, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Perbaungan. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 14(1), 25–28.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. perti 1, ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bata, L. B. P., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 7(5), 88–97.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Leadership dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Leadership: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. S., & Pasaribu, H. K. (2019). Pengaruh Leadership Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi dan Leadership* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*, 405–424.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role of Organizational Commitment. *Proceeding of The 1st International Conference on Economics, Management, Accounting And Business*. Medan.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (1st ed.). Medan: UMSU Press.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Leadership Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(2), 174–183.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Leadership Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 122–129.
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Leadership Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22–42.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Leadership*. Yogyakarta: Gava Media.
- Muhayat, I. (2013). Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perusahaan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 01(01), 66–83.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prastowo, A. (2018). *Sumber Belajar dan Pusat Belajar Teori dan Aplikasinya di*

- Sekolah/Madrasah* (1st ed.). Depok: Prenadamedia Group.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343, 423–426.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Leadership Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 438–448.
- Sari, R. P., Marzolina, M., & Taufiqurrahman, T. (2015). Pengaruh Leadership dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar. *Jom Fekon*, 2(1), 1–17.
- Sigar, J. A. ., Sofia, A. P. S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Suwatno, S. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahril, S., Setiyani, F., Machasin, M., & Ningsih, D. S. (2015). Pengaruh Leadership dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Yasmeardi, F., & Emilza, P. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning*, 1(1), 8–20.