

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN  
SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
WALIKOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Akhir Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**HENDRA CITRA NASUTION**  
NPM. 1915310867

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN SANKSI HUKUM  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA  
MEDAN

NAMA : HENDRA CITRA NASUTION  
N.P.M : 1915310867  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HENDRA CITRA NASUTION  
NPM : 1915310867  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN  
SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung-jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Oktober 2023

**HENDRA CITRA NST**

**1915310867**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HENDRA CITRA NASUTION  
NPM : 1915310867  
Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : S-1  
Alamat : Jl. Rakyat Lr. Maninjau No.16 Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa saya mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini., maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Dernikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2023



**HENDRA CITRA NST**  
**1915310867**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: HENDRA CITRA NASUTION

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 30 Agustus 1979

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1915310867

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Human Capital Management

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 144 SKS, IPK 3.83

Nomor Hp

: 081360748509

Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

: Analisis Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan

Yang Tidak Perlu

Medan, 15 Maret 2024

Pemohon,



( Hendra Citra Nasution )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan



( Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :



( Abdi Setiawan, S.E., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen



( Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :



( Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. )

No. Dokumen: FM-UPBM-10-02

Revisi: 1

Tgl. Eff: Oktober 2021

Medan, 15 Maret 2024  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat


Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENDRA CITRA NASUTION  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Agustus 1979  
Nama Orang Tua : ENDRIS  
N. P. M : 1915310867  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081360748509  
Alamat : Jl. Rakyat Lr. Maninjau No. 16 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : 

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



*Handwritten signature: nands*

Hormat saya



HENDRA CITRA NASUTION  
1915310867

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai negeri sipil di Kantor BKPSDM Kota Medan yang berjumlah 68 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 47 orang responden yang dihitung dengan menggunakan purposive sampling. Penelitian ini dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 22.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai dengan nilai  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $3,267 > 2,01669$ ), Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai dengan nilai  $\alpha$  ( $0,049 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $2,030 > 2,01669$ ) serta Sanksi Hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai dengan nilai  $\alpha$  ( $0,047 < 0,05$ ) dan jika nilai  $-t_{tabel}$  (negatif)  $> -t_{hitung}$  (negatif) yaitu ( $-2,01669 > -2,048$ ). Sementara itu secara simultan Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  ( $10,797 > 2,83$ ). Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,430 artinya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum memberi pengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai sebesar 43,0% dari seluruh faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

***Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Sanksi Hukum, Disiplin Kerja.***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of leadership, Supervision and Legal Sanction on the work Discipline of civil servants in the Medan Mayor'S office. The population in this research were all civil servants at the Office Medan City BKPSDM, amounting to 68 employees. The number of samples taken by as many as 47 respondents was calculated using Purposive Sampling. This research was conducted in 2023. The research method used is descriptive statistical analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) Software Version 22.0. The results showed that Leadership partially had a positive and significant effect on Work Discipline with a value of  $\alpha$  ( $0.002 < 0,05$ ), and  $t_{count}$  ( $3,267 > 2,01669$ ), Supervision partially had a positive and significant effect on Work Discipline with a value of  $\alpha$  ( $0.049 < 0,05$ ), and  $t_{count}$  ( $2,030 > 2,01669$ ) and Legal Sanction have a positive and significant effect on Work Discipline with a value of  $\alpha$  ( $0,047 < 0,05$ ) and if from  $-t_{table}$  (negative)  $> t_{count}$  (negative) that is ( $-2,01669 > -2,048$ ). Meanwhile simultaneously leadership, Supervision, and Legal Sanction have a positive and significant effect on Work Discipline with a value of  $\alpha$  ( $0.000 < 0,05$ ) and  $F_{count}$  ( $10.797 > 2,83$ ). Determination shows a result of 0.430, meaning that Leadership, Supervision, and Legal Sanction have an influence on Work Discipline by 43.0% of all factors that can affect Work Discipline of civil servants in the Medan Mayor'S office.*

**Keywords : Leadership, Supervision, Legal Sanction, Work Discipline.**



## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Analisis Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan.” Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan, serta penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini dengan lebih baik.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sain Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Pihak-pihak terkait yang telah menerima penulis untuk dapat melaksanakan penelitian khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kantor Walikota Medan.
8. Ibunda Dewi Sri dan adik kandung saya Wiwik Hendri Yani dan Elvia Citra Devi, S.E., yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun sangat diharapkan.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Medan, Februari-2023  
Penulis

**HENDRA CITRA NASUTION**  
**NPM. 1915310867**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan dan Perumusan masalah .....	11
1. Batasan Masalah .....	11
2. Perumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	16
1. Disiplin Kerja .....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	16
b. Tujuan dan manfaat Disiplin Kerja .....	18
c. Macam-macam Disiplin Kerja .....	19
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
e. Indikator Disiplin Kerja .....	25
2. Kepemimpinan .....	28
a. Pengertian Kepemimpinan .....	28
b. Tujuan dan manfaat Kepemimpinan .....	29
c. Tipe-tipe Kepemimpinan .....	30
d. Fungsi Kepemimpinan .....	32
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan .....	33
f. Indikator Kepemimpinan .....	34
3. Pengawasan .....	36
a. Pengertian Pengawasan .....	36
b. Tujuan dan manfaat Pengawasan .....	37
c. Tipe-tipe Pengawasan .....	38
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan .....	39
e. Indikator Pengawasan .....	40
4. Sanksi Hukum .....	43
a. Pengertian Sanksi Hukum .....	43
b. Tujuan dan manfaat Sanksi Hukum .....	44
c. Tingkat dan jenis Sanksi Hukum .....	45
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sanksi Hukum .....	47
e. Indikator Sanksi Hukum .....	47

B. Penelitian Terdahulu .....	48
C. Kerangka Konseptual .....	51
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	51
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja .....	53
3. Pengaruh sanksi Hukum terhadap Disiplin kerja .....	53
4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja .....	54
D. Hipotesis .....	56

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	57
1. Lokasi Penelitian .....	57
2. Waktu Penelitian .....	57
C. Populasi dan Sampel .....	58
1. Populasi .....	58
2. Sampel .....	59
3. Jenis Data .....	60
4. Sumber Data .....	60
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	60
1. Variabel Penelitian .....	61
a. Variabel Dependen (Y) .....	61
b. Variabel Independen (X) .....	61
2. Definisi Operasional .....	62
E. Skala Pengukuran Variabel .....	67
F. Teknik Pengumpulan data .....	68
G. Teknik Analisa Data .....	69
1. Analisis Frekuensi Data .....	69
2. Uji Kualitas Data .....	70
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	70
b. Uji Reliabilitas (Keandalan) .....	70
3. Uji Asumsi Klasik .....	71
a. Uji Normalitas .....	72
b. Uji Multikolinearitas .....	73
c. Uji Heteroskedastisitas .....	74
4. Regresi Linear Berganda.....	75
5. Uji Hipotesis .....	75
a. Uji Parsial (Uji t).....	75
b. Uji Simultan (Uji F) .....	77
H. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

2. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian .....	80
a. Sejarah Singkat Kantor Walikota Medan .....	80
b. Visi Dan Misi Pemerintahan Kota Medan .....	83
c. Profil Instansi .....	85
d. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas .....	86
e. Job Description Dinas BKPSDM Kota Medan .....	88

2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	91
a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ....	91
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	92
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	92
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	93
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	93
a. Disiplin Kerja (Y) .....	94
b. Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) .....	97
c. Pengawasan (X <sub>2</sub> ) .....	105
d. Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ) .....	116
4. Uji Kualitas Data .....	120
a. Uji Validitas .....	120
b. Uji Reliabilitas .....	124
5. Uji Asumsi Klasik .....	126
a. Uji Normalitas .....	126
b. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	127
c. Uji Multikolinieritas .....	129
d. Uji Heteroskedastisitas .....	130
6. Regresi Linear Berganda .....	131
7. Uji Hipotesis .....	132
a. Uji- t (Uji Parsial ) .....	133
b. Uji Simultan (F) .....	135
8. Koefisien Determinasi .....	136
B. Pembahasan .....	137
1. Hipotesis H <sub>1</sub> .....	137
2. Hipotesis H <sub>2</sub> .....	138
3. Hipotesis H <sub>3</sub> .....	139
4. Hipotesis H <sub>4</sub> .....	140

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	142
B. Saran .....	143

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1.	Tabel mengenai Disiplin Kerja .....	4
Tabel 1. 2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja .....	5
Tabel 1. 3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kepemimpinan .....	7
Tabel 1. 4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengawasan .....	8
Tabel 1. 5.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Sanksi Hukum .....	9
Tabel 2. 1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 3. 1.	Skedul Proses Penelitian .....	58
Tabel 3. 2.	Jumlah Populasi dan Sampel .....	59
Tabel 3. 3.	Operasionalisasi Variabel .....	63
Tabel 3. 4.	Instrumen Skala Likert .....	68
Tabel 3. 5.	Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	79
Tabel 4. 1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91
Tabel 4. 2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4. 3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	92
Tabel 4. 4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	93
Tabel 4. 5.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	94
Tabel 4. 6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	94
Tabel 4. 7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	95
Tabel 4. 8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	95
Tabel 4. 9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	92
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	96
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	96
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (Y).....	97
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	98
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	98
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	98
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	99
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	99
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	100
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	100
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	101
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	101
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	102
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	102
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	103
Tabel 4.25.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	103
Tabel 4.26.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	104
Tabel 4.27.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	104
Tabel 4.28.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	105
Tabel 4.29.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	106
Tabel 4.30.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	106
Tabel 4.31.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	107
Tabel 4.32.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	107
Tabel 4.33.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	108
Tabel 4.34.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	108

## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 4.35.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	109
Tabel 4.36.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	109
Tabel 4.37.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	110
Tabel 4.38.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	110
Tabel 4.39.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	111
Tabel 4.40.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	111
Tabel 4.41.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	112
Tabel 4.42.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	112
Tabel 4.43.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	113
Tabel 4.44.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	113
Tabel 4.45.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	114
Tabel 4.46.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	114
Tabel 4.47.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	115
Tabel 4.48.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	115
Tabel 4.49.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	116
Tabel 4.50.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	116
Tabel 4.51.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	117
Tabel 4.52.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	117
Tabel 4.53.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	118
Tabel 4.54.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	118
Tabel 4.55.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	119
Tabel 4.56.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	119
Tabel 4.57.	Hasil Kevalidan setiap Butir Pernyataan Disiplin Kerja (Y).....	121
Tabel 4.58.	Hasil Kevalidan setiap Butir Pernyataan Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	122
Tabel 4.59.	Hasil Kevalidan setiap Butir Pernyataan Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	122
Tabel 4.60.	Hasil Kevalidan setiap Butir Pernyataan Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	123
Tabel 4.61.	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y).....	124
Tabel 4.62.	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	125
Tabel 4.63.	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	125
Tabel 4.64.	Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ).....	125
Tabel 4.65.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	127
Tabel 4.66.	Hasil Uji Muiltikolinearitas.....	129
Tabel 4.67.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	131
Tabel 4.68.	Hasil Uji t (Parsial).....	133
Tabel 4.69.	Hasil Uji F (Simultan).....	135
Tabel 4.70.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	136



## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	55
Gambar 4. 1.	Profil Instansi.....	85
Gambar 4. 2.	Struktur Organisasi BKPSDM Kota Medan.....	87
Gambar 4. 3.	Kurva Histogram Normalitas.....	126
Gambar 4. 4.	Gambar Normal P-P Plot .....	127
Gambar 4. 5.	Gambar Scatter Plot.....	130

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat ). Sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manulang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa penelitian assosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian assosiatif-kuantitatif.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul yang dibuat penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Medan yaitu di Jalan Kapten Maulana Lubis No.2 Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan dimulai bulan Agustus 2023 hingga selesai.

Berikut ini merupakan rincian kegiatan penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		2023				2023				2023				2023				2023				2023				2023							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																
2	Penyusunan proposal																																
3	Bimbingan																																
4	Seminar Proposal																																
5	Bimbingan																																
6	Seminar Hasil																																
7	Sidang Meja Hijau																																

Sumber : Oleh Peneliti (2023)

### C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan pengambilan sampel. Menurut pendapat lain Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hasil riset yang sudah penulis amati, penulis mendapatkan data jumlah populasi di Kantor Walikota Medan. Diketahui pada tabel dibawah ini, dapat dilihat bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 68 orang, pegawai BKPSDM Kota Medan.

**Tabel 3.2. Jumlah Pegawai BKSDM Kota Medan**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel
1.	Kepala Badan BKPSDM	1	-
2.	Sekretaris	1	-
3.	Kasubag Umum	1	-
4.	Kasubag Keuangan	1	-
5.	Ketua Tim Kerja Lingkup Penyusunan Program	1	-
6.	Kabid Peengaduan dan Data Kepegawaian	1	-
7.	Ketua Tim Kerja Lingkup Data dan Arsip	1	-
8.	Ketua Tim Kerja Lingckup Pengembangan Sistem Informasi	1	-
9.	Ketua Tim kerja Lingkup Pengadaan	1	-
10.	Kabid Mutasi dan kesejahteraan Pegawai	1	-
11.	Ketua Tim Kerja Lingkup Kepangkatan	1	-
12.	Ketua Tim Kerja Lingkup Mutasi	1	-
13.	Ketua Tim Kerja Lingkup Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi Pegawai ASN	1	-
14.	Kabid Pengembangan Karir	1	-
15.	Ketua Tim Kerja Lingkup Jabatan	1	-
16.	Ketua Tim Kerja Lingkup Disiplin	1	-
17.	Ketua Tim Kerja Lingkup Penilaian Dan Evaluasi Kinerja	1	-
18.	Kabid Pengembangan SDM	1	-
19.	Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Sertifikasi	1	-
20.	Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Teknis Fungsional	1	-
21.	Ketua Tim Kerja Lingkup Pengembangan Kompetensi	1	-
22.	Fungsional/Pelaksana	47	47
	<b>JUMLAH</b>	<b>68</b>	<b>47</b>

Sumber : Oleh Peneliti (2023)

## 2. Sampel

Menurut Sudjana (2022) sampel adalah sebagai individu yang dibagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan menurut Sugiyono (2022) sampel adalah wakil dari populasi. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan Purposive Sampling. Menurut pendapat Sugiyono (2022) menjelaskan Purposive Sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan berbagai pertimbangan tertentu sesuai

dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa jumlah sampel berjumlah 47 orang sebagaimana memiliki karakteristik Key Information yakni Fungsional/Pelaksana, dan bukan jabatan struktural.

### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa data primer data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan responden penelitian.

### **4. Sumber data**

Sumber data didalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, penulis akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden yang diperoleh langsung dari lokasi setiap variabel yang digunakan melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Rusiadi (2022) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2022) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

## **1. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu

### **a). Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Manullang dan Pakpahan (2022) menyatakan variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Rusiadi (2022) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan diperkenalkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Disiplin kerja (Y). Hasibuan (2020) bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

### **b). Variabel Independen (X)**

Rusiadi (2022) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi atau faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Sedangkan menurut Manullang dan Pakpahan (2022) menyatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Dengan kata lain variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu :

1. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

Handoko (2022) menyatakan pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

3. Sanksi Hukum (X<sub>3</sub>)

Rivai (2022) sanksi atau hukuman diartikan “Sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

## **2. Definisi Operasional**

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Disiplin Kerja Y	Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kelaian seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.	1.Absensi.  2.Ketaatan pada peraturan.  3.Ketaatan pada Prosedur Kerja.  4).Kewaspadaan.	1.Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.  2.Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.  3.Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.  4.Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.	<i>Likert</i>
	Sutrisno (2022)	Sutrisno (2022)	Sutrisno (2022)	
Kepemimpinan X1	Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin	1.Kemampuan analisis.	1.Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pen	<i>Likert</i>



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
	<p>mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Hasibuan (2020)</p>	<p>2.Keteladanan.</p> <p>3.Rasionalitas dan Objektivitas.</p> <p>4.Instruksi kerja.</p> <p>5.Kemampuan mendengar saran.</p> <p>6.Keterampilan berkomunikasi.</p> <p>7.Pembagian tugas.</p> <p>8.Ketegasan dalam bertindak.</p> <p>Hasibuan (2020)</p>	<p>capaian tujuan.</p> <p>2.Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.</p> <p>3.Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.</p> <p>4.Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.</p> <p>5.Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.</p> <p>6.Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.</p> <p>7.Pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.</p> <p>8.Pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.</p> <p>Hasibuan (2020)</p>	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Pengawasan  X2	Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.	1.Akurat Informasi.  2.Tepat waktu.  3.Obyektif dan menyeluruh.  4.Terpusat pada titik-titik pengawasan.  5.Realistis secara ekonomis.  6.Realistik secara organisasional.  7,Koordinasi dengan aliran kerja organisasi.	1,Pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.  2.Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.  3.Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.  4.Strategi Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.  5.Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.  6.Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan yang ada pada organisasi.  7.informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		<p>8. Fleksibel.</p> <p>9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.</p> <p>10. Diterima para anggota organisasi.</p>	<p>pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.</p> <p>8. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.</p> <p>9. Sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.</p> <p>10. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung-jawab dan berprestasi.</p>	
	Handoko (2022)	Handoko (2022).	Handoko (2022)	
Sanksi Hukum X3	Sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.	<p>1. Memberikan peringatan.</p> <p>2. Melakukan dengan segera hukuman ketika tindakan indisciplin di</p>	<p>1. Pimpinan memberikan peringatan/ teguran apabila pegawai baru pertama kali melakukan tindakan yang melanggar peraturan perusahaan.</p> <p>2. Pimpinan memberikan hukuman dengan segera kepada pegawai apabila tidak patuh terhadap pera-</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
	Rivai (2022)	lakukan.  3.Memberikan hukuman secara konsisten.  4.Memberikan hukuman secara adil (tidak membedakan).  Rivai (2022)	turan.  3.Pimpinan selalu konsisten memberikan hukuman ketika melakukan pelanggaran.  4.Pimpinan memperlakukan semua pegawai secara sama ketika memberi hukuman.  Rivai (2022)	

*Sumber : Oleh Peneliti (2023)*

### **E. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran variabel bebas dan terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono menjelaskan (2022) menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa skala likert dirancang oleh

Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala Likert dapat disusun dalam berupa pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala Likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapatan responden adalah hasil penjumlahan dari nilai yang diberikan dari setiap jawaban pada kuesioner seperti yang disajikan pada Tabel. 3.4 berikutnya. Kemudian pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel. 3.4. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

*Sumber: Data diolah (2023)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis

pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai Kantor Walikota Medan untuk mencari tahu permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan untuk mendukung penelitian dan untuk mengetahui keadaan lokasi penelitian.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar majalah, notulen, report, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Analisis Frekuensi Data**

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami.

## **2. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2022) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dikuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Manullang dan Pakpahan (2022) untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Sujarweni (2022) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ( $>$ ) 0,70.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2022) menyatakan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresilinear yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :



### **a. Uji Normalitas**

Menurut Rusiadi (2022) uji Normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Maka pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2022) ada dua cara mendeteksi apakah reduksi terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

#### **1. Analisis Grafik**

##### **a. Histogram**

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi :

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring kekiri maka tidak terdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka terdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring kekanan maka tidak terdistribusi normal.

##### **b. Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)**

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribu-

si normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah kekanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan plotting. Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi adalah :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi norma

## **2. Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov**

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari : Manullang dan Pakpahan (2022).

- a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (Variance Inflation Factor) melalui program

SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Rusiadi (2022) dan Sujarweni (2021).

- 1).  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2).  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau

- 1). Tolerance value  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2). Tolerance value  $> 0.1$ , artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Nilai tolerance dapat dicari dengan rumus :

$$\text{Tolerance} = \left[ 1 - R_j^2 \right]$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4). Uji Regresi Linier Berganda

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat elektrometrik dengan teknik analisis menggunakan model klasik. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas (Dependen variabel).

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja (Independen variabel).

X<sub>2</sub> = Motivasi (Independen variabel).

X<sub>3</sub> = Kompensasi (Independen variabel).

$\alpha$  = Konstanta.

B = Koefisien regresi berganda (Multiple regression).

E = Error term (Tingkat kesalahan).

#### 5). Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment.

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa nilai dari  $t$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

$r_p$  = korelasi parsial yang ditemukan.

$N$  = jumlah sampel.

$K$  = jumlah variabel (bebas + terikat).

$T$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji  $t$ , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

#### **Pengujian $X_1$ :**

1.  $H_0$  :  $\beta_1 = 0$ , artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.
2.  $H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.

#### **Pengujian $X_2$**

1.  $H_0$  :  $\beta_2 = 0$ , artinya pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.
2.  $H_a$  :  $\beta_2 \neq 0$ , artinya pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.

### Pengujian X3

1.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya sanksi hukum secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.
2.  $H_a : \beta_3 \neq 0$ , artinya sanksi hukum secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Walikota Medan.

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut :

- 1). Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
- 2). Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji f menggunakan rumus statistik. Rumus uji f sebagai berikut : Sugiyono (2022)

$$F_h = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

1.  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan sanksi hukum ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Walikota Medan.
2.  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan sanksi hukum ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Walikota Medan.

Sugiyono (2022) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah sebagai berikut :

- 1). Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ .
- 2). Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ .

#### **H. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Menurut Rusiadi (2021), Koefisien determinasi berganda atau R-square ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0

dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan perekonomian saat ini, peranan organisasi baik pada instansi pemerintah maupun swasta untuk menciptakan kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Menurut Sutrisno (2021) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Pada pendapat lain menurut Hasibuan (2020) bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiryo (2022). Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus-menerus maka hasil dari kedisiplinan kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2021) Disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang

disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Menurut Hasibuan (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai yaitu: Tujuan dan kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum, Pengawasan. Menurut Sutrisno (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi/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.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Kurniawan (2019), Swanto (2019), P. Rizky Andika Putra (2020), Fazar Mirza (2021), Ayu Septiyaningrum (2021), Nova Pratiwi (2021), H.A. Rahmat Kurrniawan (2022), Dika Sukma Nugraha (2022), Nurul Hikmah (2022), Mardiana (2022), menemukan hasil bahwa kepemimpinan, pengawasan, sanksi hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2022) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang

lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada didalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin instansi/perusahaan, maka disiplin pegawai akan semakin baik.

Handoko (2022) menyatakan Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dauly (2022) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem Informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya yang dimiliki instansi/perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan instansi/perusahaan. Pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan instansi/perusahaan.

Menurut Rivai (2022) Sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan, Sanksi Hukum seharusnya tidak terlalu ringan dan terlalu berat supaya

hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Disiplin yang disertai ancaman Sanksi atau Hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah sehingga aturan yang berlaku untuk diikuti menjadi berkurang. Hukum merupakan suatu sistem atau tatanan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang tidak lepas dari masalah keadilan, maka definisi hukum positif yang lengkap adalah sistem atau tatanan hukum dan asas-asas berdasarkan keadilan yang mengatur kehidupan manusia didalam masyarakat, Kusumaatmadja (2020).

Hubungan Hukum dengan Sanksi saling berkaitan artinya hukum yang merupakan suatu peraturan tanpa adanya sanksi yang tegas hukum tersebut akan tumpul dan hanya bersifat anjuran, sedangkan sanksi tanpa hukum yang mengaturnya akan semena-mena karena tidak ada peraturan yang menjadi filosofi sanksi tersebut.

Kantor Walikota Medan Jl. Kapt. Maulana Lubis No.2 Medan, Sumatera Utara merupakan Instansi Pemerintahan yang beroperasi untuk kepentingan masyarakat. Kantor Walikota Medan merupakan tatalaksana memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan Pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dilihat dari sistem kerja pegawai, iklim kerja pegawai, disiplin kerja dan absensi pegawai pada saat melaksanakan tugasnya seperti tabel 1.1. berikut :

**Tabel 1.1. Tabel Mengenai Disiplin Kerja**

Lama bolos kerja	Hukuman	Katagori pelanggaran dan sanksi
5 hari	Ringan	Teguran Lisan
6 -10 hari	Ringan	Teguran tertulis
11-15 hari	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis

Lama bolos kerja	Hukuman	Katagori pelanggaran dan sanksi
16-20 hari	Sedang	Penundaan gaji berkali 1 tahun
21-25 hari	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat 1 tahun
26-30 hari	Sedang	Penurunan pangkat satu tingkat 1 tahun
30-35 hari	Berat	Penurunan pangkat satu tingkat 1 tahun
41-45 hari	Berat	Pembebasan dari jabatan
> 45 hari	Berat	Pemberhentian sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah No.94 (2021)

Disiplin Kerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan oleh instansi/perusahaan, tetapi hal tersebut cukup sulit diraih oleh instansi/perusahaan. Menurut Sutrisno (2021) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini memungkinkan dapat mengakibatkan kedisiplinan pegawai kurang baik. Padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai tidak boleh meninggalkan kantor untuk urusan diluar dari pekerjaan, pegawai harus datang tepat waktu, pulang kerja harus sesuai dengan jam kerja.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada Disiplin Kerja pegawai seperti ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.2. Hasil pra-survey untuk variabel Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor.	5	25%	15	75%
2	Pegawai tidak meninggalkan kantor disaat jam kerja.	6	30%	14	70%
3	Pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor.	9	45%	11	55%
4	Pegawai sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya.	4	20%	16	80%

Sumber : Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor. Kemudian 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak meninggalkan kantor disaat jam kerja. Dan hanya 9 orang pegawai yang setuju dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan di kantor. Pada terakhir 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada Disiplin Kerja pegawai di Kantor Walikota Medan. Masalah utama pada disiplin kerja pegawai yaitu pegawai sering meninggalkan kantor disaat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan pegawai terbengkalai.

Pemimpin harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal memimpin dan memiliki kemampuan yang baik pada tugas dan pekerjaan atas apa yang dipimpin. Seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar berbagai arahan pemimpin dapat dengan mudah dipahami oleh pegawai. Pemimpin harus memiliki perilaku yang dapat dijadikan contoh sebagai panutan oleh pegawai serta mampu membuat pegawai mengendalikan diri mereka. Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja-sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil observasi yang dilakukan bahwa pegawai menganggap pimpinan tidak memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai.

Sehingga pegawai sulit memahami berbagai arahan dan perintah dari atasan, bahkan terkadang pegawai tidak menuruti arahan dan perintah atasan karena menganggap pimpinan tidak berlaku adil terutama dalam pemilihan anggota perjalanan dinas. Hal ini menunjukkan pimpinan tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik mengakibatkan berbagai arahan dan perintah pimpinan sulit dipahami oleh pegawai.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada Kepemimpinan seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3. Hasil pra-survey untuk variabel Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pimpinan dapat menerima masukan dan ide bagi pegawainya.	10	50%	10	50%
2	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai.	9	45%	11	55%
3	Pimpinan mampu berlaku adil kepada para pegawai yang berada dibawah.	8	40%	12	60%
4	Pemimpin mampu memberikan contoh teladan yang baik bagi pegawai.	6	30%	14	70%

*Sumber : Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 orang responden bahwa 10 orang pegawai yang setuju bahwa pimpinan dapat menerima masukan dan ide bagi perusahaan, hanya 9 orang pegawai setuju bahwa pimpinan mampu berlaku adil kepada setiap pegawai yang ada di bawahnya, dan hanya 6 orang pegawai setuju bahwa pimpinan mampu memberikan contoh teladan yang baik bagi setiap pegawai. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada Kepemimpinan di Kantor Walikota Medan yang diidentifikasi dengan pimpinan tidak mampu memberikan contoh teladan yang baik bagi pegawai.

Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan instansi/perusahaan. Handoko (2022) menyatakan Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan.

Apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya. Pengawasan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka organisasi dapat mencapai tujuan. Instansi/Perusahaan akan mencapai sasarannya apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi pengawasan dengan sebaik-baiknya.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada Pengawasan seperti ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.4. Hasil pra-survey untuk variabel Pengawasan**

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai diawasi dengan ketat dalam bekerja oleh instansi/ perusahaan.	3	15%	17	85%
2	Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung-jawab sesuai cara masing-masing pegawai diberikan kebebasan.	14	70%	6	30%
3	Pegawai memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap hari oleh pimpinan dengan seksama.	2	10%	18	90%
4	Pimpinan mengawasi pegawai dengan prosedur pengawasan kerja yang jelas.	16	80%	4	20%

*Sumber : Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 3 orang pegawai yang setuju bahwa mereka diawasi dengan ketat oleh instansi/perusahaan dalam bekerja. Kemudian 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung- jawab mereka. Dan hanya 2 orang pegawai yang setuju menganggap



mengevaluasi pekerjaan pegawai setiap harinya dengan seksama. mengevaluasi pekerjaan pegawai setiap harinya dengan seksama. Pada yang terakhir 16 orang pegawai yang setuju bahwa mereka menyatakan pimpinan memiliki prosedur pengawasan kerja yang jelas untuk setiap posisi pegawai. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada pengawasan kerja pegawai di Kantor Walikota Medan. Masalah utama pada Pengawasan yaitu masih cukup lemahnya Pengawasan yang dilakukan menyebabkan pegawai bekerja terlalu bebas dan tidak terawasi.

Menurut Rivai (2022) Sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi Hukum seharusnya tidak terlalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah prilakunya. Namun, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi/perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada Sanksi Hukum seperti pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.5. Hasil pra-survey untuk variabel Sanksi Hukum**

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Memberikan peringatan/teguran apabila pegawai pertama kali melakukan tindakan yang melanggar peraturan instansi/perusahaan	12	60%	8	40%
2	Melakukan hukuman dengan segera ketika tindakan indisipliner dilakukan.	4	20%	16	80%

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
3	Pimpinan selalu konsisten memberikan hukuman kepada pegawai ketika melakukan pelanggaran	13	65%	7	35%
4	Memberikan hukuman secara adil (tidak membeda-bedakan).	16	80%	4	20%

*Sumber : Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 12 orang pegawai yang setuju bahwa mereka menerima ketika pertama kali melakukan tindakan yang melanggar peraturan. Pada yang terakhir 16 orang pegawai yang setuju bahwa memperlakukan semua pegawai secara sama ketika memberi hukuman. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada Disiplin Kerja pegawai di Kantor Walikota Medan. Masalah utama pada sanksi hukum yaitu terdapat adanya hukuman yang selalu membeda-bedakan atau secara tidak adil terhadap semua pegawai sehingga hukuman tidak tegas bagi pelanggarannya. Dalam menegakkan Disiplin Kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi/perusahaan sehingga Disiplin Kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai pada Kantor Walikota Medan. Berdasarkan hal diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisis Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah.**

Sudah merupakan hal yang umum setiap perusahaan/instansi tidak luput dari suatu masalah, demikian juga halnya dengan Kantor Walikota Medan. Dalam suatu rencana penelitian, langkah utama yang perlu diperhatikan adalah apa yang menjadi masalah pokok didalam penelitian tersebut, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang diketahui yaitu :

1. Pimpinan kurang optimal dalam memberikan contoh teladan yang baik dari berbagai kemampuan dan tugas yang dipimpin bagi pegawai.
2. Pegawai sering meninggalkan kantor disaat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan pegawai terbengkalai.
3. Pengawasan yang diterapkan cukup lemah dalam meningkatkan disiplin terhadap Disiplin Kerja pegawai sehingga tidak terawasi.
4. Peranan Sanksi Hukum secara tidak adil (membeda-bedakan) yang diperlakukan bagi pegawai tidak tegas bagi pelanggarannya.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum adalah masalah utama dalam mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai. Maka penelitian ini hanya dibatasi pada Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja pegawai dengan subjek **Kantor Walikota Medan**. Dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan Purposive Sampling. Sugiyono (2022) menjelaskan Purposive Sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan berbagai pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan ?
- b. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan ?
- c. Apakah Sanksi Hukum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan ?
- d. Apakah Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan ?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

- c. Untuk mengetahui apakah Sanksi Hukum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademis di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen.

### **b. Bagi Instansi/Perusahaan**

Setelah mengetahui gambaran bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan dan dapat menjadi masukan dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja mereka pada masa yang akan datang.

### **c. Bagi Penulis**

Dalam penelitian, penulis dapat menerapkan ilmu yang bermanfaat dan memperluas wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan serta untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu diterima penulis selama mengikuti perkuliahan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian merupakan pengembangan dari penelitian Fazar Mirza (2021) Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di P.T. PLN (Persero) UPK Pangkalan Susu”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Judul Penelitian** : Penelitian terdahulu berjudul, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di P.T. PLN (Persero) UPK Pangkalan Susu. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan judul Analisis Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan.
2. **Variabel Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja ( $Y$ ). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), Sanksi Hukum ( $X_3$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja ( $Y$ ).

3. **Jumlah observasi/sampel (n)** : Populasi pada penelitian terdahulu berjumlah 40 orang pegawai dengan jumlah sampel diambil juga sebanyak 40 orang pegawai sebagai sampel, Populasi pada penelitian ini berjumlah 68 orang pegawai negeri sipil dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 47 orang pegawai sebagai responden.
4. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini pada tahun 2023.
5. **Lokasi penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu di P.T PLN (Persero) UPK Pangkalan Susu sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan berasal dari kata latin "disciplina dan discipulus" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan keharmonian serta pengembangan tabiat. Bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal. Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi induk, pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Menurut Hasibuan (2020) bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada, agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian, disiplin mengikuti jam masuk, istirahat dan pulang, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, para pegawai tersebut hendaklah menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin tidak hanya diartikan taat kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).



Disiplin Kerja merupakan usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiryono (2022).

Menurut Sutrisno (2021) mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Selanjutnya Rivai (2022) mengatakan, Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai 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.

Menurut Singodimedjo (2020) mengatakan : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi/perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi/perusahaan. Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati segala peraturan maupun norma-norma yang berlaku agar tercapainya tujuan bersama.

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan Disiplin Kerja pada dasarnya ialah keharmonisan dan kesediaan pegawai mempertanggung-jawabkan kebijakan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya, perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

### **b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2021), disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

#### **1. Tindakan yang bersifat positif, antara lain:**

- a. Hendaknya bersifat membangun.
- b. Hendaknya pendidikan diri dilakukan secara pribadi.
- c. Hendaknya dilakukan dengan segera.

#### **2. Tindakan yang bersifat negatif, antara lain:**

- a. Penurunan jabatan.
- b. Dirumahkan sementara.
- c. Pemberian surat peringatan.

Menurut Hasibuan (2019) Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung-jawab.

### **c. Macam-macam Disiplin Kerja**

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

#### **3. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin

preventif dilakukan untuk mendorong pegawai agar menaati peraturan, disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi satu pelanggaran sehingga bisa mencegah pelanggaran lebih lanjut, sedangkan disiplin progresif adalah bentuk pendisiplinan dimana pegawai untuk melakukan pengulangan pelanggaran dijatuhkan hukuman yang lebih berat. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2022) banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

##### **1). Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

##### **2). Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

### **3). Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### **4). Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### **5). Pengawasan Melekat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti harus selalu berada di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Waskat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

## **6). Sanksi/Hukuman**

Sanksi/Hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan Sanksi/Hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi/perusahaan dan sikap serta perilaku pegawai yang indisipliner akan berkurang. Berat ringannya Sanksi/Hukuman yang akan diterapkan akan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi Hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi Hukuman itu jangan terlalu ringan atau terlalu berat, supaya hukuman itu dapat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi/Hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan pegawai itu.

## **7). Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi/perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap pegawai yang indisipliner sesuai dengan Sanksi Hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi/perusahaan.

## **8). Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terwujud

lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi/perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai menurut Sutrisno (2022) ialah :

### **1. Besar Kecilnya Kompensasi**

Besar Kecilnya Kompensasi Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika pegawai mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi/perusahaan. Pegawai yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan pegawai tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

### **2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Instansi/Perusahaan**

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi/perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

### **3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi/perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

### **4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan**

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

### **5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan**

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan pegawai yang ada di bawahnya. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat mana pun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

### **6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Pegawai**

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan Disiplin Kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberi perhatian kepada pegawai akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.



Faktor-faktor Disiplin Kerja dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

1. Indikator dalam mengukur Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2022)

diantaranya adalah :

##### **a. Absensi**

Disiplin pegawai yang dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran tinggi sehingga pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah.

##### **b. Ketaatan pada Peraturan**

Ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang ada di instansi/perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

##### **c. Ketaatan pada Prosedur Kerja**

Ketaatan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

##### **d. Kewaspadaan**

Tingkat kewaspadaan yang tinggi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan pegawai tersebut atau pegawai lain.

2. Menurut Hasibuan (2022) Indikator Disiplin Kerja yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Sikap** yaitu mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan instansi/perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
- b. **Norma** yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh lakukan oleh para pegawai selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan instansi/perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan instansi/perusahaan.
- c. **Tanggung-jawab** merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi/perusahaan.

Menurut Fauzia Agustini (2019) indikator Kedisiplinan adalah :

1. Kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja dan Tanggung-jawab.

Adapun penjelasan dan indikator diatas adalah :

1. **Kehadiran** merupakan kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2. **Tata Cara Kerja** merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan instansi/perusahaan.

3. **Ketaatan Pada Atasan** ketaatan pada atasan merupakan ukuran kepatuhan atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam instansi/perusahaan guna mengerjakan pekerjaan yang baik.
4. **Kesadaran Bekerja dan Tanggung-jawab** kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
3. Moekijat (2021) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji Disiplin Kerja pegawai adalah :
- a). Tingkat absensi atau kehadiran.
  - b). Ketaatan terhadap peraturan.
  - c). Kepatuhan atau kewajiban terhadap perintah.
  - d). Ketaatan terhadap jam kerja.
  - e). Kepatuhan berpakaian seragam.
  - f). Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
  - g). Bekerja sesuai prosedur kantor.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah ketepatan waktu, penyelesaian tugas, pemahaman terhadap aturan, mematuhi semua norma-norma sosial yang berlaku dan memiliki tanggung jawab.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, karena menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak semua orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Sutrisno (2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Rivai (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Menurut Robbins (2021) Kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengomunikasikan visi ini dengan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini

menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya Kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau instansi/perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari jauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif. Pada Kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu : kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagi rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

### **b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan**

Nawawi (2022) menjelaskan bahwa tujuan Kepemimpinan adalah membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung-jawab tercapainya tujuan organisasi. Adapun tujuan lain dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan visi dan misi organisasi.
2. Mendefinisikan strategi secara kuantitatif dan kualitatif dengan berdasarkan pemahaman yang jelas tentang tujuan, kekuatan pasar dan sumber daya yang sedia. Mengerti kekuasaan yang menyeluruh tentang kekuasaan, kelemahan, prestasi kerja saat ini, dan prestasi kerja potensial.

3. Menetapkan standar professional prestasi kerja. Serta menginventarisasikan waktu dan usaha untuk berkomunikasi dan memotivasi orang lain guna membina hubungan dengan mereka.
4. Mendelegasikan otoritas, kebebasan dan sumber daya pada pemimpin di tingkat yang lebih rendah agar dia bertanggung jawab untuk mengimplementasikan strategi pada sasaran kerja operasional.
5. Memimpin proses manajemen kolektif yang mendukung kolaborasi, kerjasama, dan konsultasi. Menetapkan dan bersandar pada system informasi timbal balik yang sifat amaliahnya adalah menasihati dan saling berbagi.
6. Menciptakan superstruktur keberhasilan dengan menetapkan peranan dan tujuan yang memerhatikan organisasi.
7. Merekrut dan melatih orang yang benar, serta menyatukan kekuatan setiap individu.

Menurut Kartini (2020) dalam sebuah penelitian, manfaat Kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk mendapatkan pegawai yang kompeten di bidangnya.

### **c. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2019) ada 3 (tiga) tipe-tipe kepemimpinan yaitu:

#### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

## **2. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

## **3. Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli bagaimana cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Kartono (2019) menjelaskan bahwa tipe-tipe Kepemimpinan terbagi menjadi 6 (enam) bagian yaitu :

- 1. Tipe Kepemimpinan Pribadi :** Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi.
- 2. Tipe Kepemimpinan Non Pribadi :** Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non-pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
- 3. Tipe Kepemimpinan Otoriter :** Pemimpin biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Pemimpin bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4. **Tipe Kepemimpinan Demokratis** : Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya, kemudian bertanggung-jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian.
5. **Tipe Kepemimpinan Paternalistik** : Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. **Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat** : Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

#### **d. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2019) secara operasional fungsi pokok Kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. **Fungsi Instruktif** : Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.



- 2.. **Fungsi Konsultatif** : Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
3. **Fungsi Partisipasi** : Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. **Fungsi Delegasi** : Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
5. **Fungsi Pengendalian** : Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

#### **e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan menurut Sukiyat (2019) adalah sebagai berikut :

1. **Kepribadian (Personality)** : Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. **Harapan dan Perilaku Rekan** : Berdasarkan faktor-faktor tersebut, bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu pimpinan.

oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping di pengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

**3. Harapan dan Perilaku Atasan.**

**4. Karakteristik :** Harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

**5. Kebutuhan Tugas:** setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya kepemimpinan.

**6. Iklim dan Kebijakan Organisasi :** mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Harapan dan perilaku rekan : Berdasarkan faktor-faktor tersebut, bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh

**f. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2020) indikator Kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan Analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

3. Rasionalitas dan Objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi Kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan Mendengar Saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Ketrampilan Berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
7. Pembagian Tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan Dalam Bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Menurut Danim (2021) menyatakan bahwa indikator Kepemimpinan terbagi dari 5 (Lima), yaitu :

- 1). Konsisten.
- 2). Mempunyai rencana baik.
- 3). Memberi informasi.
- 4). Berprilaku baik.
- 5). Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu tentang Kepemimpinan diatas, maka penulis dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif dan harus dapat menjalankan tugas dan fungsi Kepemimpinan dengan baik terhadap bawahan dalam menjalankan tugasnya.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Menurut Daulay (2022) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Handoko (2022) menyatakan pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai usaha dan tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai mencapai tujuan dari motifnya.

### **b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/ pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya.

Perusahaan akan mencapai sasarannya apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi pengawasan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan.

Menurut Daulay (2022) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak.

4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan procedure dan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

### c. Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Handoko (2022) ada tiga tipe pengawasan, yaitu :

1. **Pengawasan pendahuluan** : Pengawasan tipe ini sering juga disebut dengan steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan ini menggunakan pendekatan aktif dan agresif, yaitu mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.
2. **Pengawasan concurrent** : Pengawasan concurrent adalah pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut pengawasan “ya-tidak”, screening control, atau “berhenti-terus”, dilaksanakan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, sehingga lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. **Pengawasan umpan-balik** : Pengawasan tipe ini dilakukan dengan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Ketiga tipe pengawasan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, oleh karena itu manajemen harus menggunakan system pengawasan yang paling sesuai dengan situasi tertentu. Menurut Siagian (2019) ada dua yakni: pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pelaksanaan tugas, sebab suatu tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak dilakukan dengan pengawasan kinerja para pegawai.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Handoko (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. **Perubahan lingkungan organisasi** : Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. **Peningkatan kompleksitas organisasi** : Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. **Kesalahan-kesalahan** : Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.
4. **Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang** : Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung-jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya.

#### **e. Indikator Pengawasan**

Menurut Siagian (2022) menyatakan beberapa indikator pengawasan, yaitu :

- 1). Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan
- 2). Tanggapan deviasi
- 3). Objektifitas
- 4). Luwes
- 5). Pola organisasi
- 6). Efisien
- 7). Paham



Adapun penjelasan dari penilaian pengawasan adalah :

1. **Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan** : Refleksi diri meliputi proses pengujian, pengolahan terhadap nilai-nilai dan keyakinan pribadi dan pengalaman. Refleksi diri membuat seseorang belajar hal-hal baru dalam diri.
2. **Tanggapan Deviasi** : Deviasi atau penyimpangan merupakan tingkah laku yang menyimpang dari ciri-ciri karakteristik rata-rata dari rakyat kebanyakan. Prilaku menyimpang diartikan sebagai tingkah laku, perbuatan atau tanggapan seseorang terhadap ingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang ada didalam masyarakat.
3. **Objektifitas** : Objektivitas dipastikan melalui struktur organisasi, pelatihan, dan penugasan personal dengan pertimbangan yang seksama.
4. **Luwes** : Luwes bisa juga diartikan sebagai inisiatif, dimana seorang yang inisiatif dapat mencoba berbagai cara untuk memecahkan.
5. **Pola organisasi** : Upaya pengembangan cara pengelolaan tradisional kepolo yang lebih profesional
6. **Efisien** : Suatu usaha yang paling tepat demi menghasilkan segala sesuatu yang dikehendaki.
7. **Paham** : Bahwa tiap-tiap orang mempunyai watak dan sifat khas yang dibentuk oleh kemauanya sendiri.

Menurut Handoko (2022), indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Akurat Informasi** yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.
- b. Tepat waktu** yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.
- c. Obyektif dan menyeluruh** yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan** dimana strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
- e. Realistis secara ekonomis.** Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- f. Realistik secara organisasional.** Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi.
- g. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi** yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

- h. Fleksibel** yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional**, sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi.** Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung-jawab dan berprestasi

#### **4. Sanksi Hukum**

##### **a. Pengertian Sanksi Hukum**

Sanksi Hukum adalah bentuk perwujudan yang paling jelas dari kekuasaan negara dalam pelaksanaan kewajiban untuk melaksanakan ditaatinya hukum. Bentuk perwujudan yang paling jelas dari sanksi hukum tampak dalam hukum pidana. Perkara pidana, perorangan (tersangka atau tertuduh) menghadapi negara, sebagai pengemban kepentingan umum, yang diwakili oleh penuntut umum.

Menurut Rivai (2022) Sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan, sanksi hukum seharusnya tidak terlalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah prilakunya. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan

kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, sehingga aturan yang berlaku untuk diikuti menjadi berkurang. Kusumaatmadja (2020) Hukum merupakan suatu sistem atau tatanan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang tidak lepas dari masalah keadilan, maka definisi hukum positif yang lengkap adalah sistem atau tatanan hukum dan asas-asas berdasarkan keadilan yang mengatur kehidupan manusia didalam masyarakat.

Hubungan hukum dengan sanksi saling berkaitan artinya hukum yang merupakan suatu peraturan tanpa adanya sanksi yang tegas hukum tersebut akan tumpul dan hanya bersifat anjuran, sedangkan sanksi tanpa hukum yang mengaturnya akan semena-mena karena tidak ada peraturan yang menjadi filosofi sanksi tersebut. Berdasarkan uraian diatas definisi hukum adalah suatu peraturan yang berbentuk konkrit yang mengatur tingkah laku manusia dan dibuat oleh pejabat berwenang dan didalamnya mengandung sanksi yang tegas.

#### **b.Tujuan dan Manfaat Sanksi Hukum**

Menurut Kusumaatmadja (2021) Tujuan hukum adalah terpelihara dan terjaminnya keteraturan (kepastian) dan ketertiban. Tanpa keteraturan dan ketertiban kehidupan manusia yang wajar memang tidak mungkin, seseorang tidak dapat mengembangkan bakatnya tanpa adanya kepastian dan keteraturan. Memandang hukum secara abstrak atau formal memang demikian benarnya.

Tujuan dan Manfaat Sanksi Hukum adalah sebagai berikut :

1. Tidak membeda-bedakan, pegawai, tua, muda, pria, wanita tetap di berlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
2. Di harapkan para pegawai tidak menganggapnya sebagai ancaman yang menakutkan melainkan sebagai pedoman yang mendidik dan melatih pegawai agar melaksanakan semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Handoko (2021) tindakan memberi hukuman kepada pelanggar kedisiplinan disebut dengan tindakan pendisiplinan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada. Maka semua pegawai akan dilindungi, dan tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka semua pegawai akan benar-benar terhindari dari sikap- sikap yang tercela, asal jadi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **c. Tingkat dan Jenis Sanksi Hukuman**

Menurut Rivai (2021) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, antara lain teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, antara lain penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, antara lain penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan.

Adapun tingkat dan jenis hukuman adalah sebagai berikut :

**1. Tingkat hukuman disiplin adalah sebagai berikut :**

- a. Hukuman disiplin ringan.
- b. Hukuman disiplin sedang, dan
- c. Hukuman disiplin berat.

**2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :**

- a. Teguran lisan.
- b. Teguran tertulis, dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

**3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :**

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun.
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun.
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

**4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :**

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun.
- b. Membebaskan dari jabatan.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sanksi Hukum**

Menurut Soekanto (2021) adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang)
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakkan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

#### **e. Indikator Sanksi Hukum**

Menurut Rivai dan Mangkunegara (2021) indikator pemberian sanksi berupa :

- a. Memberikan peringatan.
- b. Melakukan dengan segera hukuman ketika tindakan indisipliner dilakukan.
- c. Memberikan hukuman secara konsisten.
- d. Memberikan hukuman secara adil (tidak membeda-bedakan).

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Kemudian selain itu berguna untuk mendukung teori utama (grand theory) untuk digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian.

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Y	Variabel X	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	H.A. Rahmat Kurniawan (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.	Kedisiplinan Kerja	Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman.	Regresi Linear Berganda.	Ditemukan hasil bahwa Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan.
2	Dika Sukma Nugraha (2022)	Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Baru Jambi.	Disiplin Kerja.	Pengawasan Melekat.	Regresi Linear Berganda.	Hasil menunjukkan bahwa Pengawasan Melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Baru Jambi.



No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Y	Variabel X	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Nurul Hikmah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan U.D Abdi Turen Malang.	Disiplin Kerja	Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi.	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan U.D. Abdi Turen Malang.
4	Mardiana (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima.	Disiplin Kerja	Kepemimpinan, dan Pengawasan.	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima.
5	Fazar Mirza (2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di P.T PLN (Persero) UPK Pangkalan Susu.	Disiplin Kerja.	Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi.	Regresi Linear Berganda.	Didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Di P.T PLN (Persero) UPK Pangkalan Susu.
6	Ayu Septiyaningrum (2021)	Pengaruh Sanksi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan YAPTINU Jepara.	Disiplin Kerja.	Sanksi, Pengawasan dan Kepemimpinan.	Regresi Linear Berganda.	Ditemukan bahwa Pengaruh Sanksi, Pengawasan, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Karya-

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Y	Variabel X	Model Analisis	Hasil Penelitian
						wan YAPTINU Jepara.
7	Nova Pratiwi (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di P.T Glosiar Indonesia Suka bumi.	Kedisiplinan.	Kepemimpinan, dan Pengawasan.	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian bahwa secara parsial dan simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di P.T Glosiar Indonesia Suka bumi.
8	P. Rizky Andika Putra (2020)	Pengaruh Kepe – mimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada P.T Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.	Disiplin Kerja.	Kepemimpinan, dan Pengawasan.	Regresi Linear Berganda.	Ditemukan hasil bahwa Kepemimpinan, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada P.T Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja.
9	Swanto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.	Disiplin Kerja.	Gaya Kepemimpinan, dan Pengawasan.	Regresi Linear Berganda.	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
10	Wahyu Kurniawan (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi (Punishment) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada P.T Kharisma Berkah Intisari.	Disiplin Kerja.	Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi (Punishment).	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi (Punishment) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada P.T

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Y	Variabel X	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Kharisma Berkah Intisari.

*Sumber : Data diolah peneliti (2023)*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti :

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.**

Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin, karena perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin pegawai akan semakin membaik. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja pegawai juga semakin baik

Sutrisno (2022) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Penelitian H.A. Rahmat Kurniawan (2022) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap kedisiplinan. Hasil yang serupa juga dapat dilihat dari penelitian Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurul Hikmah (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Mardiana (2022) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keefektifan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pegawai. Penelitian Fazar Mirza (2021) juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Penelitian Ayu Septiyaningrum (2021) juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Kemudian Penelitian Nova Pratiwi (2021), P. Rizky Andika Putra (2020), Swanto (2019), Wahyu Kurniawan (2019) juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa peneliti tersebut dapat diketahui bahwa apabila Kepemimpinan (keteladanan pimpinan) yang baik dalam suatu perusahaan, maka diharapkan disiplin kerja pegawai baik pula, sedangkan jika seorang pimpinan tidak memberikan teladan yang baik (kepemimpinan yang buruk), maka tingkat disiplin pegawai dalam suatu instansi/perusahaan juga akan menurun.

## **2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.**

Handoko (2022) menyatakan pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pada pegawai. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh H.A. Rahmat Kurniawan (2022) bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain dari Dika Sukma (2022) menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini juga searah dengan penelitian dari Nurul Hikma (2022) yang menyimpulkan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Mardiana (2022) juga menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Kemudian Fazar Mirza (2021), Ayu Septiyaningrum (2021), Nova Pratiwi (2021), P. Rizky Andika Putra (2020), Swanto (2019), dan Wahyu Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## **3. Pengaruh Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja.**

Menurut Rivai (2022) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Hasibuan (2022) menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sanksi hukuman. Menurut Rivai (2019) sanksi atau hukuman diartikan “Sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku”. Pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan perusahaan.

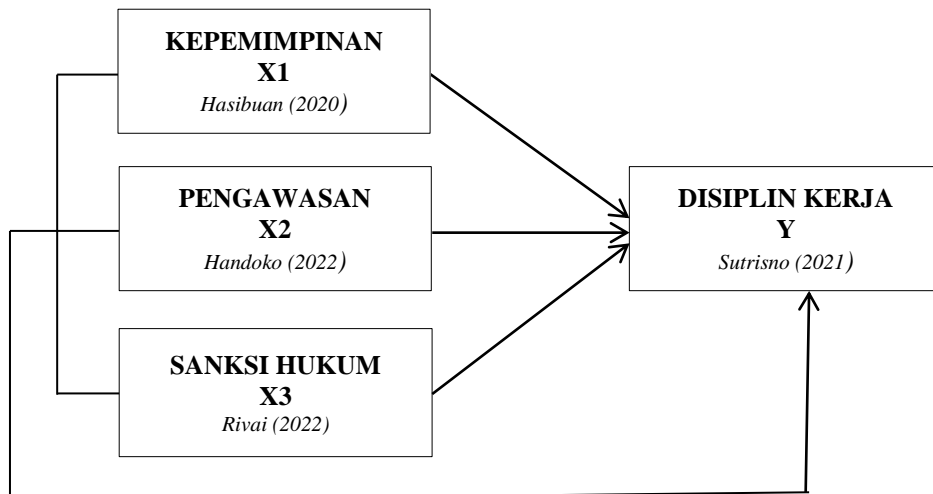
Penelitian H.A. Rahmat Kurniawan (2022) dan Nurul Hikmah (2022), Ayu Septiyaningrum (2021) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara sanksi dengan disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Wahyu Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa dampak penjatuhan sanksi disiplin yaitu kepatuhan dan kesadaran pegawai terhadap peraturan disiplin meningkat. Hal ini berarti bahwa adanya pemberian sanksi terhadap setiap pelanggaran disiplin, dapat meningkatkan disiplin pegawai.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin kerja.**

Kepemimpinan, pengawasan, dan sanksi hukum merupakan faktor penting didalam disiplin kerja, hal ini dapat dilihat jika pegawai memiliki pemimpin yang baik dan ramah, dan dihargai oleh perusahaan dan mempunyai tingkat disiplin yang tinggi, hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2021) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sutrisno (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan 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. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, jadi Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2021) yang didukung dengan berbagai penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap variabel terikat Disiplin Kerja kedalam bentuk kerangka konseptual berikut :



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber : Oleh Peneliti (2023)*

Kerangka konseptual diatas menggambarkan hubungan variabel bebas Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum terhadap variabel terikat Disiplin Kerja baik secara parsial maupaun simultan. Sehingga penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari kepemimpinan, pengawasan, dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Sutrisno (2021).

#### **D. Hipotesis**

Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dan permasalahan yang diteliti.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- H2: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- H3: Sanksi Hukum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- H4: Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Kantor Walikota Medan**

Karpung kecil yang dalam masa kurang lebih 80 tahun dengan pesat berkembang menjadi kota yang dewasa kita dikenal sebagai Kota Medan, berada di suatu tanah datar, ditempat sungai Babura yang bertemu dengan sungai Deli, yang waktu itu dikenal sebagai "Medan Putri", tidak jauh dari jalan Putri Hijau sekarang. Menurut Tengku Lukrnan Sinar, SH dalam bukunya "Riwayat Hampan Perak" yang terbit tahun 1971, yang mendirikan Karpung Medan adalah Raja Guru Patimpus, nenek moyang Datuk Hampan Perak (Dua belas Kuta) dan Datuk Sukapiring, yaitu dua dari tempat Kepala Suku Kesultanan Deli. Deli mulai terkenal namanya setelah orang-orang Belanda yang dipelopori Neinhuis, membuka perkebunan tembakau di sekitar Medan. Dalam beberapa tahun saja Deli terkenal di seluruh dunia karena dalam tembakau yang dihasilkannya tidak ada tandingan sampai sekarang sebagai daun perbungkus cerutu. Hal ini menarik investor-investor asing dan menyebabkan banyak orang-orang dari daerah lain yang pindah ke daerah Deli untuk mencari nafkah.

Neinhuis kemudian meninggalkan kantornya dari labuhan ke Medan Putri dari tempat mana Kota Medan berkembang pesat dan akhirnya menjadi pusat Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Timur dan Kerajaan Deli. Di tahun 1981, Medan menjadikan Kotapraja, tetapi tidak termasuk dalamnya daerah Kota Matsum dan daerah Sungai Kera yang tetap berada di bawah kawasan Sultan Deli.

Ketika itu penduduk Medan telah berjumlah 43,826 jiwa, dan terdiri dari 409 orang bangsa Eropa, 25.000 orang bangsa Indonesia 8.269 orang bangsa China dan 130 orang bangsa Asing lainnya. Kemudian melalui undang-undang darurat No. 7 dan tahun 1956, telah dibentuk di Provinsi Sumatera Utara daerah-daerah Tingkat II, antara lain Kabupaten Deli Serdang dan Kotamadya Medan. Perkembangan selanjutnya di Provinsi Sumatera Utara umumnya dan Kotamadya khususnya, memerlukan perluasan daerah untuk mampu menampung laju perkembangan. Oleh karena itu, maka dikeluarkannya peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1973 melalui nama dimasukkan beberapa bagian dari Kabupaten dan 116 Kelurahan dengan surat persetujuan Mendagri No. 140/2271/PUOD tanggal 05 Mei.

Sebuah kantor pemerintahan, pembangunan Balai Kota (Medan Town Hall) merupakan bagian awal dalam perencanaan Kota Medan sebagai pemerintahan kota (Gemeente). Balai Kota Medan yang kini menjadi bagian dari sebuah hotel di Jalan Balai Kota, perlu dipertahankan eksistensinya. Peruntukan bangunan ini ialah sebagai tempat kerja walikota. Untuk mendukung pembangunan kantor ini, desain arsitektur dengan gaya renaissance yang sangat artistik untuk membuat estetika bangunan yang indah.

Rancangan bangunan pertama kali dilakukan Th C Boon, seorang arsitek yang bekerja di Deli Maatschappij (1879-1811). Kemudian balaikota diperindah kembali oleh arsitek dua bersaudara, yakni Eduard Cyupers dan Petrus Cuypers. Konstruksi bangunan di kerjakan oleh perusahaan konstruksi milik Cupers bersaudara. Perusahaan ini diketahui juga mendesain dan membangun kantor Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij yang berhadapan dengan

AVROSS di Jalan Palang Merah Medan. Renovasi pada 1923 ini dengan perbaikan fasilitas interior dan ruang kerja wali kota maupun pengecatan bangunan dengan warna putih sehingga menambah keanggunan bangunan. Contohnya terdapat aturan bahwa bangunan-bangunan di Medan di era kolonial diwajibkan memiliki cat yang seragam, yakni warna putih. Disamping untuk memperindah bangunan, ini juga menyimbolkan status sosial orang Eropa di Medan sebagai masyarakat kerah putih (white collars).

Walaupun selesai dibangun pada 1908, kemudian menambah fasilitas jam pada 1913. Akan tetapi bangunan ini secara resmi digunakan pada 1918 pada saat Gementeraad memilih Baron Daniel McKay sebagai Kantor Walikota Medan yang pertama. Sebelum Jepang datang, terdapat empat sosok Walikota Medan yang berkantor di Balai Kota, yakni Baron Daniel McKay (1918-1931), JM Wesselink (1931-1934), G Pitlo (1934-1938), dan CEE Kuntze (1938-1942). Semasa era pendudukan Jepang pada 1942, kantor ini tetap digunakan sebagai Kantor Wali Kota Medan, yakni Hayasaki. Sejalan dengan kemerdekaan Indonesia pada 1945, maka balai kota ini menjadi Kantor Walikota Medan yang pertama.

Kemudian pada tahun 1950, di belakang balai kota ini dibangun gedung pemerintahan Gemente Medan (Gemeente Medan Cityhall), menghadap ke Jalan Maulana Lubis. Gedung ini adalah tempat aparaturn pemerintahan kota bekerja. Balai Kota Medan ini digunakan sebagai kantor wali kota sejak Luat Siregar hingga Agus Salim Rangkuti pada 1990. Namun sejak tahun 1990, balai kota ini cenderung terlantar sejalan dengan pindahnya kantor Balai Kota ke Jalan Maulana Lubis, yang menempati bantaran Sungai Deli. Wali Kota Medan yang berkantor di

balai kota yang baru ini adalah Bachtiar Djafar, Abdillah, Affifuddin, Rahudman Harahap, dan Dzulmi Eldin. Tahun 1990-2005, kantor Balai kota yang indah ini memang seperti tidak terurus dan cenderung terlantar. Kemudian sejak 2006, bangunan ini di BTO (Built Take Over) kepada investor yang mengubah areal balai kota menjadi sebuah hotel di Medan. Sedangkan Balai Kota Medan, atas desakan sejumlah pembangunan bersejarah pada 2006-2007, menolak pembongkaran gedung ini dan alhasil urung diruntuhkan, bangunan balai kota dan Gedung BI saat ini adalah landmark Kota Medan. Apabila salah satu di antara dua bangunan ini diruntuhkan, Lapangan Merdeka akan kehilangan fungsi landmark-nya. Oleh karena itu, sebetulnya, dengan berbagai kebijakan yang ada harus tetap mempertahankan landmark ini termasuk menjaga keutuhan bangunan-bangunan eksistensi kolonial yang ada di sekeliling Lapangan Merdeka.

Kantor Walikota Medan yang sekarang terletak di Jalan Kapten Maulana Lubis No.2 Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Gedung Kantor Walikota Medan bersebelahan dengan Grand Palladium dan sebelah kanan terdapat Sungai Deli berseberangan dengan Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Sumatera Utara.

#### **b. Visi dan Misi Pemerintahan Kota Medan**

##### **1. Visi:**

"Terwujudnya masyarakat Kota Medan yang berkah, maju dan kondusif."

##### **2. Misi:**

###### **a. Medan Berkah**

Mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai- nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat.

**b. Medan Maju**

Memajukan masyarakat Kota Medan melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern, terjangkau oleh semua.

**c. Medan Bersih**

Menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel, dan transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata.

**d. Medan Membangun**

Membangun sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas SDM.

**e. Medan Kondusif**

Mewujudkan kenyamanan dan iklim kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat.

**f. Medan Inovatif**

Mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital, teknologi digital sosial budaya.

**g. Medan Beridentitas**

Mewujudkan Kota Medan yang beradab, santun, harmonis, toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air.

### c. Profil Instansi



Gambar 4. 1. Logo Pemerintahan Kota Medan

#### 1. Pengertian Logo Pemerintahan Kota Medan :

- a. Suatu perisai terbagi atas lima bagian yang masih melukiskan lima bahan pokok terpenting yang diekspor dari Medan, yakni Nenas Sisal, Teh, Pohon Getah, Kelapa Sawit, dan Tembakau.
- b. Satu lingkaran yang terdiri dari setangkai padi dan sedahan kapas, masing-masing terdiri dari 17 biji padi dan 8 bunga kapas.
- c. Satu bambu runcing yang terletak dibelakang perisai.
- d. Satu bintang kecil dan 4 tiang yang menjinjing perisai yang terletak dibelakang perisai.
- e. Dan lingkaran tersebut menghubungkan pita sutera.

#### 2. Arti yang terdapat pada logo pemerintahan Kota Medan :

- a. 17 biji pada padi berarti tanggal 17 dari Hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
- b. 8 bunga kapas berarti bulan ke-8 dari tahun 45 Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.

- c. 4 tiang dan 5 bahagian dari perisai berarti Tahun 45 Proklamasi Kemerdekaan.
- d. 1 bambu runcing yang terletak di belakang perisai adalah perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia, dan 5 bahan-bahan pokok yang terpenting dihadapan bambu runcing, berarti kemakmuran serta keadilan sosial yang merata ada dihadapan kita.
- e. Bintang yang bersinar lima adalah Bintang Nasional yang berarti bahwa hidup penduduk kota Medan khususnya, dan Indonesia pada umumnya akan bersinar bahagia dan lepas dari kemiskinan dan kemelaratan.
- f. Lima sinar Bintang, lima bahan-bahan pokok terpenting yang diekspor dari Medan.
- g. Lima bahagian perisai berarti Pancasila, yang menjadi Dasar Negara Republik Indonesia.

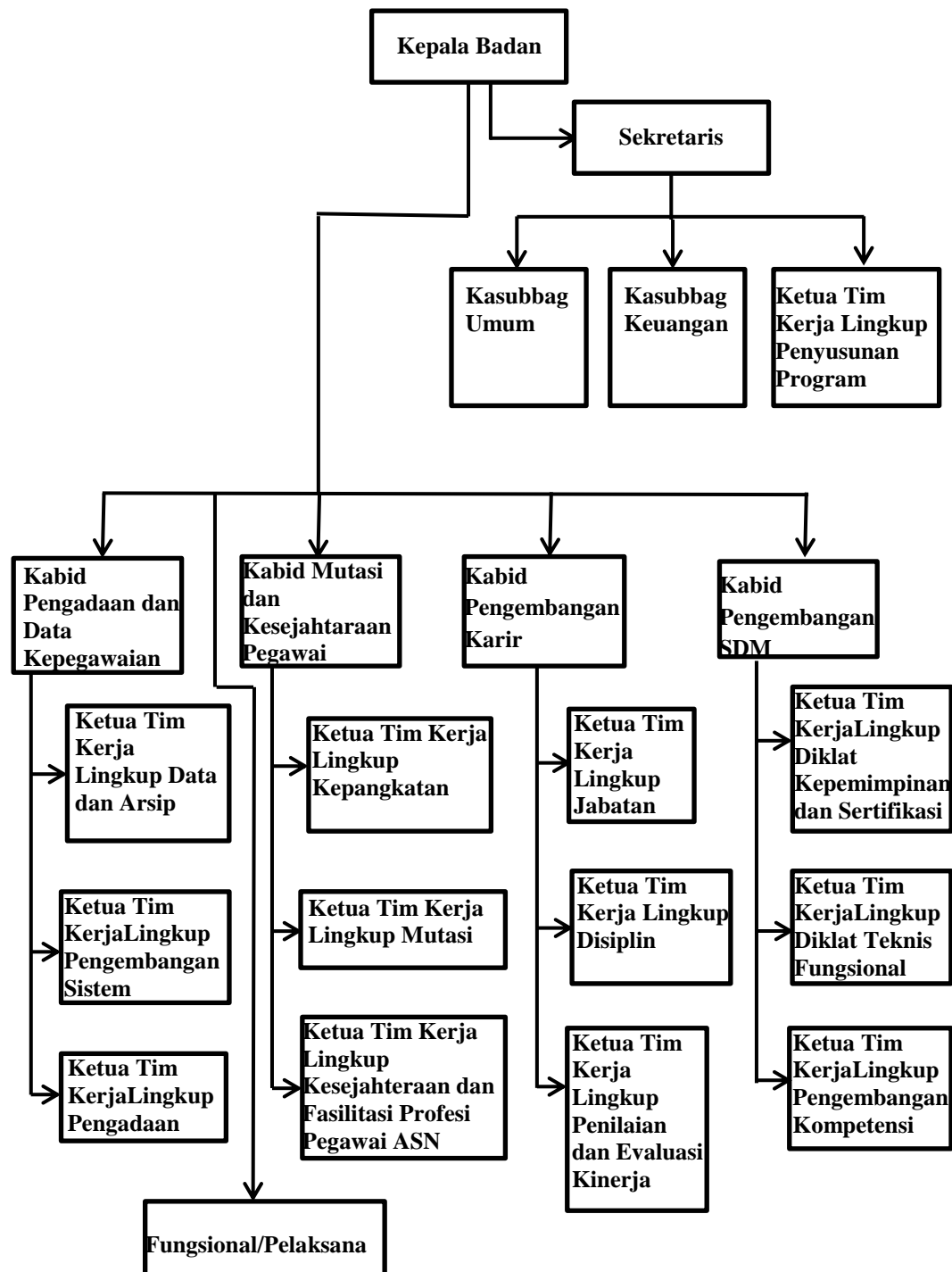
#### **d. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.**

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu sasaran. Secara fisik struktur organisasi dinyatakan dalam bentuk bagan yang memperlihatkan hubungan antara unit-unit organisasi dan garis-garis wewenang yang ada. Penggambaran organisasi dalam suatu bagan merupakan suatu hasil keputusan yang telah tercapai struktur organisasi yang bersangkutan. Sebelum menjalankan suatu aktivitas organisasi atau instansi sangatlah penting dalam membuat tata hubungan dari pada wewenang dan tugas masing-masing bagian organisasi atau instansi.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Gambar 4. 2.

### STRUKTUR ORGANISASI BKPSDM

#### KANTOR WALIKOTA MEDAN



Gambar 4.2. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Medan.



#### **e. Job Description Dinas BKPSDM Kota Medan.**

##### **1. Kepala Badan.**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Wali Kota sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan SDM.

##### **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Lingkup Kesekretariatan pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program serta fasilitas pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Badan.

##### **3. Kasubbag Umum.**

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan tugas sekretaris lingkup administrasi umum.

##### **4. Kasubbag Keuangan.**

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup pengelolaan administrasi keuangan.

##### **5. Ketua Tim Kerja Lingkup Penyusunan Program.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Penyusunan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup penyusunan program dan pelaporan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal.

##### **6. Kabid Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai.**

Kepala Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas Kepala Badan Lingkup perpindahan, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai ASN.

**7. Ketua Tim Kerja Lingkup Kepangkatan.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai Lingkup Kepangkatan Pegawai ASN.

**8. Ketua Tim Kerja Lingkup Mutasi.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Mutasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai Lingkup perpindahan dan kenaikan gaji berkala pegawai ASN.

**9. Ketua Tim Kerja Lingkup Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi Pegawai ASN.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi Pegawai ASN mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Mutasi Dan Kesejahteraan Pegawai Lingkup Kesejahteraan Pegawai ASN dan kelembagaan profesi ASN.

**10. Kabid Pengembangan Karir.**

Kabid Pengembangan Karir mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Lingkup jabatan, kedisiplinan, dan evaluasi kinerja pegawai ASN.

**11. Ketua Tim Kerja Lingkup Jabatan.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Jabatan melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan Karir Lingkup Jabatan Pegawai ASN.

**12. Ketua Tim Kerja Lingkup Disiplin.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Disiplin mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan Karir Lingkup Kedisiplinan pegawai ASN.

**13. Ketua Tim Kerja Lingkup Penilaian dan Evaluasi Kinerja**

Ketua Tim Kerja Lingkup Penilaian dan Evaluasi Kinerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan Karir Lingkup evaluasi kinerja pegawai ASN.

**14. Kabid Pengadaan dan Data Kepegawaian.**

Kabid Pengadaan dan Data Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Lingkup pengadaan pegawai ASN dan data kepegawaian.

**15. Ketua Tim Kerja Lingkup Data dan Arsip.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Data dan Arsip mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengadaan Dan Data Kepegawaian Lingkup Data Kepegawaian.

**16. Ketua Tim Kerja Lingkup Pengembangan Sistem.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Pengembangan Sistem mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengadaan Data Kepegawaian Lingkup pengembangan sistem informasi.

**17. Ketua Tim Kerja Lingkup Pengadaan.**

Ketua Tim Kerja Lingkup Pengadaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengadaan Dan Data Kepegawaian Lingkup pengadaan pegawai ASN.

**18. Kabid Pengembangan SDM.**

Kabid Pengembangan SDM mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan Lingkup Pengembangan SDM pegawai ASN.

### 19. Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Kepemimpinan dan Sertifikasi.

Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Kepemimpinan dan Sertifikasi mempunyai tugas Kepala Bidang Pengembangan SDM Lingkup pendidikan dan pelatihan (diklat) Kepemimpinan dan Sertifikasi.

### 20. Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Teknis Fungsional.

Ketua Tim Kerja Lingkup Diklat Teknis Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan SDM Lingkup Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) teknis dan Fungsional.

### 21. Ketua Tim Kerja Lingkup Pengembangan Kompetensi.

Ketua Tim Kerja Lingkup Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan SDM Lingkup Pengembangan Kompetensi SDM Pegawai ASN.

### 22. Fungsional dan Pelaksana.

Mempunyai tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	42.6	42.6	42.6
	Perempuan	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Walikota Medan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 responden (42,6%), sedangkan perempuan sebanyak 27 responden (57,4 %).

#### b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.

Adapun data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	4.3	4.3	4.3
	26-30 tahun	7	14.9	14.9	19.1
	31-40 tahun	29	61.7	61.7	80.9
	41-45 tahun	7	14.9	14.9	95.7
	> 45 tahun	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 2 responden (4,3%) berusia  $\leq$  25 tahun, sebanyak 7 responden (14,9%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 29 responden (61,7%) berusia di antara 31-40 tahun, sebanyak 7 responden (14,9%) berusia di antara 41-45 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (4,3%) berusia  $\geq$  45 tahun.

#### c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.1	2.1	2.1
	D3	7	14.9	14.9	17.0
	S1	34	72.3	72.3	89.4
	S2	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Walikota Medan yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 1 responden (2,1%), D3 sebanyak 7 responden (14,9%), S1 sebanyak 34 responden (72,3%) dan S2 sebanyak 5 responden (10,6%).

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	7	14.9	14.9	14.9
	6-10 tahun	10	21.3	21.3	36.2
	11-15 tahun	21	44.7	44.7	80.9
	16-20 tahun	7	14.9	14.9	95.7
	>20 tahun	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Walikota Medan yang masa kerjanya  $\leq 5$  tahun sebanyak 7 responden (14,9%), 6 - 10 tahun sebanyak 10 responden (21,3%), 11 - 15 tahun sebanyak 21 responden (44,7%) dan 16 - 20 tahun sebanyak 7 responden (14,9%), kemudian  $\geq 20$  tahun sebanyak 2 responden (4,3%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 47 orang . Dalam penyebaran kuesioner masing-masing butir pernyataan dari setiap responden diisi setiap responden. Adapun penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja. Berikut jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh melalui tampilan tabel :

### a. Disiplin Kerja (Y)

Varibel Disiplin Kerja (Y) dari 8 pernyataan (P) yaitu: P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, yang mana pernyataan sesuai dengan indikator dari variabel tersebut. Gambaran lengkap responden untuk tiap pernyataan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 5. Pegawai yang dilihat dari ketepatan waktu dalam hadir bekerja dan pulang kerja.**

Pernyataan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	20	42.6	42.6	42.6
	Setuju (S)	24	51.1	51.1	93.6
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 5. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, kurang tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 24 orang (51,1%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (42,6%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

**Tabel 4.6. Pegawai serta memiliki tingkat kehadiran tinggi sehingga memiliki tingkat absensi yang rendah.**

Pernyataaan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	19	40.4	40.4	40.4
	Setuju (S)	21	44.7	44.7	85.1
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	91.5
	Tidak Setuju (TS)	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 6. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, tidak setuju sebanyak 4 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 21 orang (44,7%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (40,4%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik.

**Tabel 4.7. Ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang ada diperusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.**

Pernyataaan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	25	53,2	53,2	53,2
	Setuju (S)	19	40,4	40,4	93,6
	Kurang Setuju (KS)	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 7. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 19 orang (40,4%), dan sangat setuju sebanyak 25 orang (53,2%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

**Tabel 4. 8. Memakai seragam dan atribut sesuai ketentuan.**

Pernyataaan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	48,9	48,9	48,9
	Setuju (S)	23	48,9	48,9	97,9
	Kurang Setuju (KS)	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 8. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 23 orang (48,9%), dan sangat setuju sebanyak 23 orang (48,9%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik.



**Tabel 4. 9. Pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.**

Pernyataan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	55.3	55.3	55.3
	Setuju (S)	16	34.0	34.0	89.4
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 9. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 16 orang (34,0%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (55,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

**Tabel 4. 10. Bersedia menggantikan tim kerja yang berhalangan/kerelaan dalam perubahan jadwal dinas.**

Pernyataan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	16	34,0	34,0	34,0
	Setuju (S)	22	46,8	46,8	80,9
	Kurang Setuju (KS)	5	10,6	10,6	91.5
	Tidak Setuju (TS)	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 10. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, tidak setuju sebanyak 4 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 22 orang (46,8%), kemudian sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-6 sudah baik.

**Tabel 4. 11. Pegawai memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan sendiri atau yang lain.**

Pernyataan 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	38.3	38.3	38.3
	Setuju (S)	23	48,9	48,9	87.2
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	93.6
	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 11. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden, sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,4), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 23 orang (48,9%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-7 sudah baik.

#### 4. 12. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dan selalu berhati-hati.

Pernyataan 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	21	44.7	44.7	44.7
	Setuju (S)	24	51.1	51.1	97.9
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 11. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 24 orang (51,1%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa P-8 sudah baik.

#### b. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dari 16 pernyataan yaitu pernyataan (P) terdiri dari P-1, P-2, P-3, P-4, P-5 s/d P-16 yang ke semua pernyataan itu sesuai

dengan indikator variabel tersebut. Gambaran lengkap responden pada pernyataan di tabel berikut ini :

**Tabel 4. 13. Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.**

Pernyataan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	32	68.1	68.1	68.1
	Setuju (S)	15	31,9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden yang setuju sebanyak 15 orang (31,9%), dan sangat setuju sebanyak 32 orang (68,1%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

**Tabel 4. 14. Tugas pemimpin adalah menganalisa langkah-langkah mencapai tujuan.**

Pernyataan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	3	6.4	6.4	6.4
	Setuju (S)	43	91.5	91.5	97.9
	Kurang Setuju (KS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4.14. di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 43 orang (91,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,4%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik.

**Tabel 4. 15. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap pegawai agar tidak terlalu royal.**

Pernyataan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	39	83.0	83.0	83.0
	Setuju (S)	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden setuju sebanyak 8 orang (17,0%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (83,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

**Tabel 4. 16. Keteladanan dalam berperilaku dalam kepemimpinan harus dapat dijalankan dengan baik terhadap bawahannya dalam menjalankan tugas.**

Pernyataan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	24	51.1	51.1	51.1
	Setuju (S)	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4.16. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, setuju sebanyak 23 orang (48,9%), sangat setuju sebanyak 24 orang (51,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik.

**Tabel 4. 17. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasioanal dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.**

Pernyataan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	28	59.6	59.6	59.6
	Setuju (S)	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4.17. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, setuju sebanyak 19 orang (40,4%), sangat setuju sebanyak 28 orang (59,6%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

**Tabel 4. 18. Rasionalitas serta berhati-hati dalam menyelesaikan masalah dan objektif dalam mengambil keputusan.**

Pernyataan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	55,3	55,3	55,3
	Setuju (S)	20	42,6	42,6	97,9
	Kurang Setuju (KS)	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4.18. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 20 orang (42,6%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (55,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-6 sudah baik.

**Tabel 4.19. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.**

Pernyataan 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	48.9	48.9	48.9
	Setuju (S)	22	46.8	46.8	95.7
	Kurang Setuju (KS)	1	2.1	2.1	97.9
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4.19. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 1 orang (2,1%), dan setuju sebanyak 22 orang (46,8%), kemudian sangat setuju sebanyak 23 orang (48,9%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-7 sudah baik.

**Tabel, 4. 20. Sekumpulan langkah yang setiap titik pelaksanaan tugas dapat diketahui oleh pegawai bekerja didalam ruang lingkup yang merupakan sebuah perintah dari pimpinan.**

Pernyataan 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	38,3	38,2	38,3
	Setuju (S)	25	53,2	53,2	91.5
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 20. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), dan setuju sebanyak 25 orang (53,2%), kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-8 sudah baik.

**Tabel 4. 21. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.**

Pernyataan 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	27	57.4	57.4	57.4
	Setuju (S)	19	40.4	40.4	97.9
	Kurang Setuju (KS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 21. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 19 orang (40,4%), dan sangat setuju sebanyak 27 orang (57,4%). Hal ini menunjukkan bahwa P-9 sudah baik.

**Tabel 4. 22. Pimpinan harus feedback (mendengarkan umpan balik) serta memiliki flesibilitas untuk memecahkan masalah ditempat kerja yang selalu berubah.**

Pernyataan 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	55.3	55.3	55.3
	Setuju (S)	18	38.3	38.3	93.6
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 22. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 18 orang (38,3%), dan sangat setuju 26 orang (55,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-10 sudah baik.

**Tabel 4. 23. Pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada pegawai.**

Pernyataan 11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	55.3	55.3	55.3
	Setuju (S)	19	40.4	40.4	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 23. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 19 orang (40,4%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (55,3%), Hal ini menunjukkan bahwa P-11 sudah baik.

**Tabel 4. 24. Pimpinan perlu menjaga agar lingkungan kerjanya selalu terbuka untuk berkomunikasi yang lebih baik.**

Pernyataan 12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	24	51.1	51.1	51.1
	Setuju (S)	19	40.4	40.4	91.5
	Kurang Setuju (KS)	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 24. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 4 orang (8,5%), setuju sebanyak 19 orang (40,4%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (51,1%). Hal ini menunjukkan bahwa P-12 sudah baik.

**Tabel 4. 25. Pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.**



Pernyataan 13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	19	40.4	40.4	40.4
	Setuju (S)	26	55.3	55.3	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 25. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 26 orang (55,3%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (40,4%), Hal ini menunjukkan bahwa P-13 sudah baik.

**Tabel 4. 26. Sebelum memberdayakan tim untuk dapat secara bersama mencapai tujuan, Pimpinan terlebih dahulu melakukan pembagian dan penentuan tugas.**

Pernyataan 14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	38.3	38.3	38.3
	Setuju (S)	25	53.2	53.2	91.5
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	95.7
	Tidak Setuju (TS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 26. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-14 sudah baik.

**Tabel 4. 27. Pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.**

Pernyataaan 15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	10	21.3	21.3	21.3
	Setuju (S)	29	61.7	61.7	83.0
	Kurang Setuju (KS)	6	12.8	12.8	95.7
	Tidak Setuju (TS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 27. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,8%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-15 sudah baik.

**Tabel 4. 28. Pimpinan bersikap tegas dalam bertindak kepada pegawai yang tidak mengikuti aturan instansi.**

Pernyataan 16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	38.3	38.3	38.3
	Setuju (S)	25	53.2	53.2	91.5
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 28. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-16 sudah baik.

### c. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) dari 20 pernyataan yaitu pernyataan (P) terdiri dari P-1, P-2, P-3, P-4, P-5 s/d P-20 yang ke semua pernyataan itu sesuai dengan indikator variabel tersebut. Gambaran lengkap responden pada pernyataan di tabel berikut ini :

**Tabel 4. 29. Instansi/perusahaan selalu memberi data yang akurat kepada seluruh pegawai.**

Pernyataan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	16	34.0	34.0	34.0
	Setuju (S)	26	55.3	55.3	89.4
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 29. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6 %), setuju sebanyak 26 orang (55,3%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

**Tabel 4.30. Mencegah adanya kembali kesalahan, penyimpangan, kemudian penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidak-adilan.**

Pernyataan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	17	36.2	36.2	36.2
	Setuju (S)	26	55.3	55.3	91.5
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	97.9
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 30. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 26 orang (55,3%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (36,2%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik.

**Tabel 4. 31. Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.**

Pernyataan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	9	19.1	19.1	19.1
	Setuju (S)	36	76.6	76.6	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 31. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 36 orang (76,6%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (19,1%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

**Tabel 4. 32. Informasi yang diberikan selalu dievaluasi dengan tepat waktu.**

Pernyataan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	14	29.8	29.8	29.8
	Setuju (S)	31	66.0	66.0	95.7
	Kurang Setuju (KS)	1	2.1	2.1	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 32. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 31 orang (66,0%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (29,8%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik.

**Tabel 4. 33. Informansi harus mudah dipahami dan obiekatif serta lengkap.**  
**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	38.3	38.3	38.3
	Setuju (S)	27	57.4	57.4	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 33. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%), sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%), Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

**Tabel 4. 34. Perencanaan bisa memudahkan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan, apakah telah sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	15	31.9	31.9	31.9
	Setuju (S)	30	63.8	63.8	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 34. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 30 orang (63,8%), sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%), Hal ini menunjukkan bahwa P-6 sudah baik.

**Tabel 4. 35. Strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.**

Pernyataan 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	6	12.8	12.8	12.8
	Setuju (S)	40	85.1	85.1	97.9
	Kurang Setuju (KS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 35. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 40 orang (85,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,8%). Hal ini menunjukkan bahwa P-7 sudah baik.

**Tabel 4. 36. Kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan.**

Pernyataan 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	16	34.0	34.0	34.0
	Setuju (S)	29	61.7	61.7	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 36. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-8 sudah baik.

**Tabel 4. 37 Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.**

Pernyataaan 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	12	25.5	25.5	25.5
	Setuju (S)	21	44.7	44.7	70.2
	Kurang Setuju (KS)	12	25.5	25.5	95.7
	Tidak Setuju (TS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 37. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 21 orang (44,7%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-9 sudah baik.

**Tabel 4. 38. Pengeluaran biaya untuk implementasi , pengawasan harus ditekan seminimum mungkin, sehingga terhindar dari pemborosan yang tak diinginkan.**

Pernyataaan 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	11	23.4	23.4	23.4
	Setuju (S)	27	57.4	57.4	80.9
	Kurang Setuju (KS)	7	14.9	14.9	95.7
	Tidak Setuju (TS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 38. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,9%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Hal ini menunjukkan bahwa P-10 sudah baik.

**Tabel 4. 39. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan –kenyataan yang ada pada organisasi.**

Pernyataan 11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	11	23.4	23.4	23.4
	Setuju (S)	32	68.1	68.1	91.5
	Kurang Setuju (KS)	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 39. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 4 orang (8,5%), setuju sebanyak 32 orang (68,1%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%) Hal ini menunjukkan bahwa P-11 sudah baik.

**Tabel 4. 40. Dirancang untuk mengakomodasi pada pengawasan diri.**

Pernyataan 12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	11	23.4	23.4	23.4
	Setuju (S)	30	63.8	63.8	87.2
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*



Berdasarkan tabel 4. 40. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 30 orang (63,8%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%) Hal ini menunjukkan bahwa P-12 sudah baik.

**Tabel 4.41. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat memengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.**

Pernyataan 13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	8	17.0	17.0	17.0
	Setuju (S)	34	72.3	72.3	89.4
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 41. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 34 orang (72,3%), sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-13 sudah baik.

**Tabel 4.42. Menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan dalam suatu organisasi.**

Pernyataan 14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	15	31.9	31.9	31.9
	Setuju (S)	25	53.2	53.2	85.1
	Kurang Setuju (KS)	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 42. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 7 orang (14,9%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Hal ini menunjukkan bahwa P-14 sudah baik.

**Tabel 4.43. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.**

Pernyataan 15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	10	21.3	21.3	21.3
	Setuju (S)	30	63.8	63.8	85.1
	Kurang Setuju (KS)	6	12.8	12.8	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 43. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,8%), setuju sebanyak 30 orang (63,8%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-15 sudah baik.

**Tabel 4. 44. Pengawasan yang baik bersifat fleksibel dan tidak kaku dapat dilakukan dalam berbagai pelaksanaan dari kegiatan yang dilakukan.**

Pernyataan 16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	16	34.0	34.0	34.0
	Setuju (S)	25	53.2	53.2	87.2
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 44. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-16 sudah baik.

**Tabel 4. 45. Sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.**

Pernyataan 17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	4	8.5	8.5	8.5
	Setuju (S)	41	87.2	87.2	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 45. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 41 orang (87,2%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,5%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-17 sudah baik.

**Tabel 4. 46. Mengidentifikasi masalah yang timbul da langsung dapat diatasi dengan menyesuaikan kegiatan dengan lingkungan yang berubah, tanpa menyimpang dari tujuan.**

Pernyataan 18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	12	25.5	25.5	25.5
	Setuju (S)	29	61.7	61.7	87.2
	Kurang Setuju (KS)	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 46. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 6 orang (12,8%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-18 sudah baik.

**Tabel 4 47 Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau pegawai organisasi dengan mendorong perasaan otonomi , tanggung-jawab dan berprestasi.**

Pernyataan 19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	8	17.0	17.0	17.0
	Setuju (S)	37	78.7	78.7	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 47. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 37 orang (78,7%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%) . Hal ini menunjukkan bahwa P-19 sudah baik.

**Tabel 4. 48. Agar sistem pengawasan dapat diterima oleh para pegawai organisasi, pengawasan tersebut harus berkaitan dengan tujuan yang berarti dan diterima.**

Pernyataan 20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	8	17.0	17.0	17.0
	Setuju (S)	34	72.3	72.3	89.4
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	95.7
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	97.9
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 48. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 34 orang (72,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Hal ini menunjukkan bahwa P-20 sudah baik.

#### **d. Sanksi Hukum (X<sub>3</sub>)**

Variabel Sanksi Hukum (X<sub>3</sub>) dari 20 pernyataan yaitu pernyataan (P) terdiri dari P-1, P-2, P-3, P-4, P-5 s/d P-8 yang ke semua pernyataan itu sesuai dengan indikator variabel tersebut. Gambaran lengkap responden pada pernyataan di tabel berikut ini :

**Tabel 4. 49. Memberikan peringatan/teguran apabila pegawai pertama kali melakukan tindakan yang melanggar peraturan instansi/perusahaan.**

Pernyataan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	12	25.5	25.5	25.5
	Setuju (S)	33	70.2	70.2	95.7
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 49. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 33 orang (70,2%), sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

**Tabel 4. 50. Pimpinan tentunya tidak membedakan-bedakan pegawai tua, muda, pria maupun wanita.**

Pernyataan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	21	44.7	44.7	44.7
	Setuju (S)	22	46.8	46.8	91.5
	Kurang Setuju (KS)	3	6.4	6.4	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 50. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,4%), setuju sebanyak 22 orang (46,8%), sangat setuju sebanyak 21 orang (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik.

**Tabel 4. 51 Pimpinan memberikan hukuman dengan segera kepada pegawai apabila tidak patuh terhadap peraturan.**

Pernyataan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	9	19.1	19.1	19.1
	Setuju (S)	25	53.2	53.2	72.3
	Kurang Setuju (KS)	12	25.5	25.5	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 51. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 12 orang (22,5%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), sangat setuju sebanyak 9 orang (19,1%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

**Tabel 4. 52. Melanggar atau melakukan tindakan indisipliner segera dilakukan, pegawai itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat.**

Pernyataan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	10	21.3	21.3	21.3
	Setuju (S)	23	48.9	48.9	70.2
	Kurang Setuju (KS)	12	25.5	25.5	95.7
	Tidak Setuju (TS)	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 52. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 23 orang (48.9%), sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik.

**Tabel 4. 53. Pimpinan selalu konsisten memberikan hukuman ketika melakukan pelanggaran.**

Pernyataan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	11	23.4	23.4	23.4
	Setuju (S)	33	70.2	70.2	93.6
	Kurang Setuju (KS)	2	4.3	4.3	97.9
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 53. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 33 orang (70,2%), sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

**Tabel 4. 54. Dengan hukuman tersebut bagi pelanggar hukum mendapat efek jera**

Pernyataan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	15	31.9	31.9	31.9
	Setuju (S)	24	51.1	51.1	83.0
	Kurang Setuju (KS)	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 54. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 8 orang (17,0%), setuju sebanyak 24 orang (51,1%), sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Hal ini menunjukkan bahwa P-6 sudah baik.

**Tabel 4. 55. Pimpinan memperlakukan semua pegawai secara umum ketika memberi hukuman.**

Pernyataan 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	13	27.7	27.7	27.7
	Setuju (S)	27	57.4	57.4	85.1
	Kurang Setuju (KS)	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4. 55. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 7 orang (14,9%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%), sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Hal ini menunjukkan bahwa P-7 sudah baik.

**Tabel 4. 56. Bagi Pimpinan mendapati kewibawaan bagi dirinya sebagai penegak hukum yang konsisten.**



Pernyataan 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	15	31.9	31.9	31.9
	Setuju (S)	27	57.4	57.4	89.4
	Kurang Setuju (KS)	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan tabel 4. 56. di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, kurang setuju sebanyak 5 orang (10,6%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%), sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Hal ini menunjukkan bahwa P-8 sudah baik.

#### 4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bila  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$  dan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$ , maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.
2. Bila  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$  dan  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{kritis}}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau sah.  $r_{\text{hitung}}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada Corrected Item-Total Correlation pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{kritis}}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 57. Hasil Kevalidan setiap butir pernyataan variabel**

**Disiplin Kerja (Y)**

Pernyataan	Simbol	r hitung	r kritis	Keterangan
1.	Y.1	0,555	0,30	Valid
2.	Y.2	0,553	0,30	Valid
3.	Y.3	0,716	0,30	Valid
4.	Y.4	0,639	0,30	Valid
5.	Y. <sup>5</sup>	0,676	0,30	Valid
6.	Y.6	0,730	0,30	Valid
7.	Y.7	0,659	0,30	Valid
8.	Y.8	0,755	0,30	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil pengujian validitas Tabel 4.57 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (Y) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4. 58 Hasil Kevalidan setiap butir pernyataan variabel****Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Simbol</b>	<b>r hitung</b>	<b>r kritis</b>	<b>Keterangan</b>
1.	X1.1	0,526	0,30	Valid
2.	X1.2	0,354	0,30	Valid
3.	X1.3	0,504	0,30	Valid
4.	X1.4	0,751	0,30	Valid
5.	X1.5	0,590	0,30	Valid
6.	X1.6	0,730	0,30	Valid
7.	X1.7	0,614	0,30	Valid
8.	X1.8	0,772	0,30	Valid
9.	X1.9	0,759	0,30	Valid
10.	X1.10	0,667	0,30	Valid
11.	X1.11	0,763	0,30	Valid
12.	X1.12	0,647	0,30	Valid
13.	X1.13	0,730	0,30	Valid
14.	X1.14	0,761	0,30	Valid
15.	X1.15	0,629	0,30	Valid
16.	X1.16	0,669	0,30	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil pengujian validitas Tabel 4.58 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4. 59. Hasil Kevalidan setiap butir pernyataan variabel****Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Simbol</b>	<b>r hitung</b>	<b>r kritis</b>	<b>Keterangan</b>
1.	X2.1	0,811	0,30	Valid
2.	X2.2	0,660	0,30	Valid
3.	X2.3	0,592	0,30	Valid
4.	X2.4	0,687	0,30	Valid
5.	X2.5	0,537	0,30	Valid
6.	X2.6	0,717	0,30	Valid
7.	X2.7	0,521	0,30	Valid
8.	X2.8	0,668	0,30	Valid

Pernyataan	Simbol	r hitung	r kritis	Keterangan
9.	X2.9	0,615	0,30	Valid
10.	X2.10	0,527	0,30	Valid
11.	X2.11	0,726	0,30	Valid
12.	X2.12	0,692	0,30	Valid
13.	X2.13	0,769	0,30	Valid
14.	X2.14	0,772	0,30	Valid
15.	X2.15	0,678	0,30	Valid
16.	X2.16	0,655	0,30	Valid
17.	X2.17	0,502	0,30	Valid
18.	X2.18	0,812	0,30	Valid
19.	X2.19	0,722	0,30	Valid
20.	X2.20	0,653	0,30	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Hasil pengujian validitas Tabel 4.59 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4. 60. Hasil Kevalidan setiap butir pernyataan variabel**

**Sanksi Hukum ( $X_3$ )**

Pernyataan	Simbol	r hitung	r kritis	Keterangan
1.	X3.1	0,629	0,30	Valid
2.	X3.2	0,699	0,30	Valid
3.	X3.3	0,809	0,30	Valid
4.	X3.4	0,856	0,30	Valid
5.	X3.5	0,768	0,30	Valid
6.	X3.6	0,878	0,30	Valid
7.	X3.7	0,843	0,30	Valid
8.	X3.8	0,866	0,30	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Hasil pengujian validitas Tabel 4.60 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Sanksi Hukum ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh

butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$  maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4. 61. Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.0797	8

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil pengujian Tabel 4.61 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,797. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 62. Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,911	16

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil pengujian Tabel 4.62 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 63. Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Pengawasan (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	20

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil pengujian Tabel 4.63 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,930. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pengawasan (X3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 64. Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Sanksi Hukum (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	8

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

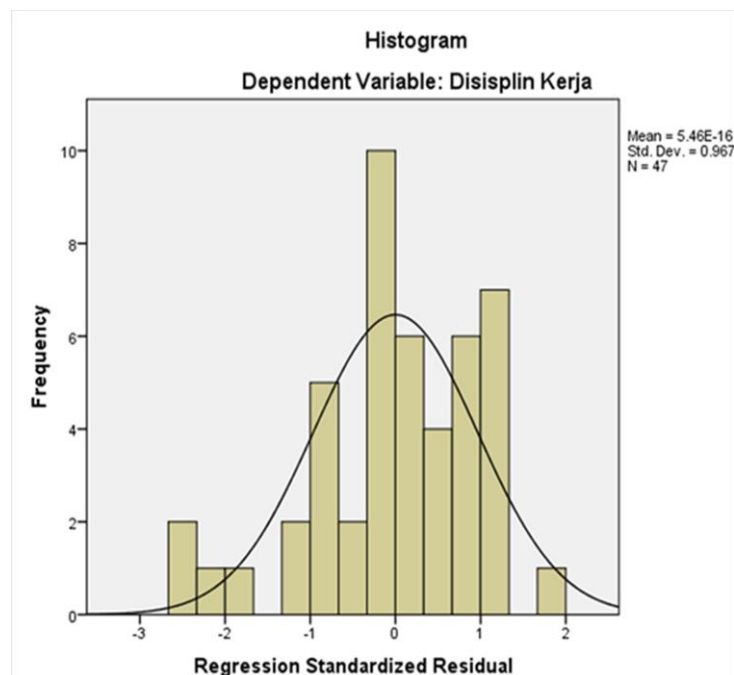
Hasil pengujian Tabel 4.64 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,916. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pengawasan ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1). Kurva Histogram

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dihasilkan dengan kurva histogram dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



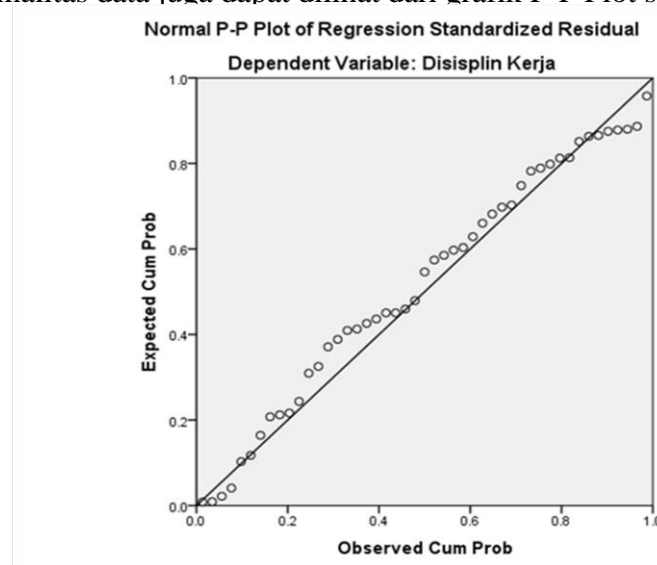
**Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil dalam uji normalitas histogram pada hasil output SPSS 22,0 menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.

## 2. Normal Probability Plot (Normal P-Plot)

Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



**Gambar 4. 4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**

*Sumber : Data Diolah SPSS 22,0*

Berdasarkan gambar 4.4. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 47 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga ada yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

### b). Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:



- a. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 65. Normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92868567
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.084
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.65 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

### c). Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4. 66 sebagai berikut:

**Tabel 4. 66. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.487	2.054
	Pengawasan	.439	2.278
	Sanksi Hukum	.542	1.844

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Pada Tabel 4. 66. hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 di atas menunjukkan bahwa:

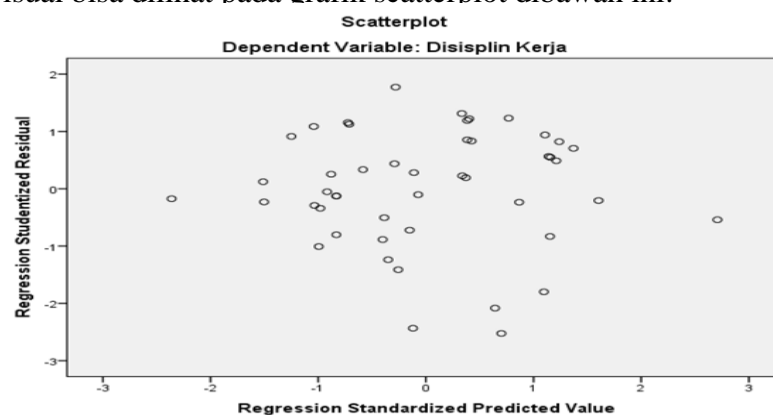
1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,487 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,054 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

2. Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,439 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,278 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
3. Variabel Sanksi Hukum ( $X_3$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,542 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,844 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sanksi Hukum ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Sanksi Hukum ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### d). Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



**Gambar 4.5. Scatter Plot**

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Dari gambar 4.5 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.67. di bawah ini:

**Tabel 4. 67. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.253	5.324		1.174	.247
	Kepemimpinan	.336	.103	.539	3.267	.002
	Pengawasan	.171	.084	.353	2.030	.049
	Sanksi Hukum	-.293	.143	-.320	-2.048	.047

**a. Dependent Variable: Disiplin Kerja**

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.67 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Disiplin Kerja (Y) sebesar 6.253. Nilai regresi dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,336, nilai regresi dari Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,171, dan nilai dari Sanksi Hukum ( $X_3$ ) sebesar -,293. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.253 + 0,336 X_1 + 0.171 X_2 - 0,293 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 6.253
- b. Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,336.
- c. Jika terjadi peningkatan Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,171.
- d. Jika terjadi peningkatan Sanksi Hukum sebesar 1, maka Disiplin Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,293.

### **7. Uji Hipotesis**

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji-t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Sanksi Hukum ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4. 68. Hasil Uji-t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<b>1</b>	(Constant)	1.174	.247
	Kepemimpinan ( $X_1$ )	3.267	.002
	Pengawasan ( $X_2$ )	2.030	.049
	Sanksi Hukum ( $X_3$ )	-2.048	.047
<b>a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)</b>			

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.68 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan menunjukkan angka 3.267 dengan nilai sig 0,002, sedangkan  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengawasan menunjukkan angka 2.030 dengan nilai sig 0,049 dan  $t_{hitung}$  untuk variabel Sanksi Hukum menunjukkan angka -2.048 dengan nilai sig 0,047 yang kemudian nilai  $t_{hitung}$  dari ketiga variabel independen tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  berdasarkan

pada (dk) derajat kebebasan yang besarnya adalah  $n-k$  maka  $47-4 = 43$  dengan taraf kesalahan yang digunakan sebesar 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,01669 yang berarti bahwa pada variabel Kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,267) >  $t_{tabel}$  (2,01669) dengan sig (0,002) < 0,05 yang artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, sedangkan untuk variabel Pengawasan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,030) >  $t_{tabel}$  (2,01669) dengan sig (0,049) < 0,05 yang artinya Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, dan variabel Sanksi Hukum dengan nilai  $-t_{hitung}$  (-2,048) >  $-t_{tabel}$  (-2,01669) dengan sig (0,047) < 0,05 yang artinya Sanksi Hukum secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2022) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji-t (negatif) adalah sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ), jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .
2. Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif)

Kemudian yang berarti bahwa selama nilai sig atau probabilitas < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- $H_1$ : Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- $H_2$ : Pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.
- $H_3$ : Sanksi Hukum ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

H4: Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>) dan Sanksi Hukum (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.69. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.193	3	99.064	10.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	394.551	43	9.176		
	Total	691.745	46			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum (X <sub>3</sub> ), Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Pengawasan (X <sub>2</sub> )						

*Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0*

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.69 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H<sub>a</sub> dan tolak H<sub>o</sub>. Berdasarkan nilai F<sub>hitung</sub>, besar nilai F<sub>hitung</sub> yang dihasilkan adalah sebesar 10.797. Nilai F<sub>hitung</sub> ini akan dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub>, jika F<sub>hitung</sub> > dari F<sub>tabel</sub> maka terima H<sub>a</sub> dan tolak H<sub>o</sub>. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F<sub>tabel</sub> dimana F<sub>tabel</sub> dapat dicari dengan melihat daftar tabel F. Untuk mendapatkan F<sub>tabel</sub>, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df<sub>1</sub> dan df<sub>2</sub>. Nilai df<sub>1</sub> didapatkan dengan rumus:

**df<sub>1</sub> = k - 1** Sedangkan nilai **df<sub>2</sub>** didapatkan rumus: **df<sub>2</sub> = n - k**.

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga **n = 47** dan **k = 4**. Maka:

$$\mathbf{df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3}$$

$$\mathbf{df_2 = n - k = 47 - 4 - 1 = 42}$$



$k = 3$  maka nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,83 yang berarti bahwa nilai  $F_{hitung}$  (10.797) >  $F_{tabel}$  (2,83) dengan  $sig$  (0,000) < 0,05.

Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Sanksi Hukum ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Walikota Medan.

### 8. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , maka digunakan koefisien determinasi, yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi berdasarkan hasil pengolahan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 22.0 maka diperoleh nilai hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.70. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.430	.390	3.029
a. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum ( $X_3$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ )				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja ( $Y$ )				

Sumber : Data diolah SPSS versi 22,0

Berdasarkan tabel 4.70 menunjukkan besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variabel) yang terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Sanksi Hukum ( $X_3$ ) dalam menerangkan variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai R Square yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,430 yang artinya 43,0% dari 100% faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai

pada Kantor Walikota Medan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2022) yaitu :

1. R Square Secara Besar Kecilnya Kompensasi Berupa Tunjangan.
2. R Square Secara Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan.
3. R Square Secara Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan.
4. R Square Secara Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan.
5. R Square Secara Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.
6. R Square Secara Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja). Sehingga analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan.**

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Walikota Medan, artinya jika variabel Kepemimpinan di tingkatkan maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat. Hasil Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t dengan nilai  $t_{hitung} (3,267) > t_{tabel} (2,01669)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikansi  $(0,002) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_a$  yang diajukan dapat diterima. Arah positif

menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan meningkat, maka Disiplin Kerja pegawai juga meningkat, sebaliknya jika variabel Kepemimpinan menurun maka Disiplin Kerja pegawai juga menurun.

Kepemimpinan dalam instansi sangat penting dalam sebuah organisasi modern yang menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan instansi. Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyu Kurniawan (2019), Swanto (2019), P. Rizky Andika Putra (2020), Fazar Mirza (2021) Ayu Septiyaningrum (2021) Nova Pratiwi (2021), Mardiana (2022), H.A. Rahmat Kurniawan (2022), Nurul Hikmah (2022), yang mengatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai.

#### **b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan.**

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kantor Walikota Medan, artinya jika Pengawasan di tingkatkan maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat. Hasil Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t dengan nilai  $t_{hitung} (2,030) > t_{tabel} (2,01669)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikansi  $(0,049) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_a$

yang diajukan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa variabel Pengawasan meningkat, maka Disiplin Kerja pegawai juga meningkat, sebaliknya jika variabel Pengawasan menurun maka Disiplin Kerja pegawai juga menurun.

Handoko (2022) menyatakan Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyu Kurniawan (2019), Swanto (2019), P. Rizky Andika Putra (2020), Fazar Mirza (2021) Ayu Septiyaningrum (2021) Nova Pratiwi (2021), Mardiana (2022), H.A. Rahmat Kurniawan (2022), Nurul Hikmah (2022), Dika Sukma (2022) ,yang mengatakan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai.

### **c. Pengaruh Sanksi Hukum Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan.**

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel Sanksi Hukum ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kantor Walikota Medan, artinya jika Sanksi Hukum di tingkatkan maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat. Hasil Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Sanksi Hukum secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t dengan jika nilai  $-t_{hitung}$  (negatif) yaitu  $-t_{tabel} > -t_{hitung}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana  $-t_{tabel} (-2,01669) > -t_{hitung} (-2,048)$  dengan nilai signifikansi  $(0,044) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_a$  yang diajukan dapat diterima. Menunjukkan bahwa variabel Sanksi Hukum meningkat, maka

Disiplin Kerja pegawai juga meningkat, sebaliknya jika variabel Sanksi Hukum menurun maka Disiplin Kerja pegawai juga menurun.

Menurut Rivai (2022) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyu Kurniawan (2019), (2020), Ayu Septiyaningrum (2021), H.A. Rahmat Kurniawan (2022), Nurul Hikmah (2022), yang mengatakan bahwa Sanksi Hukum memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai.

**d. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan**

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Sanksi Hukum ( $X_3$ ) secara simultan berpegaruh secara simultan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Walikota Medan, artinya jika Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum di tingkatkan maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat.

Hasil Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F dengan nilai  $F_{hitung} (10.797) > F_{tabel} (2,83)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_a$  yang diajukan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum meningkat, maka Disiplin Kerja pegawai juga

meningkat, sebaliknya jika variabel Kepemimpinan, Pengawasan, dan Sanksi Hukum menurun maka Disiplin Kerja pegawai juga menurun.

Menurut Sutrisno (2021) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sutrisno (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan 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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh H.A. Rahmat Kurniawan (2022) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan, disiplin Pengawasan dan Sanksi Hukum secara simultan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,267 > t_{tabel} 2,01669$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pegawai dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,01669$  dan signifikan  $0,049 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.
3. Pengaruh Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja pegawai dilihat bahwa jika untuk  $-t_{tabel} \text{ (negatif)} > -t_{hitung} \text{ (negatif)}$  juga, artinya  $-t_{tabel} (-2,01669) > -t_{hitung} (-2,048)$  dan selama signifikan  $0,047 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan Sanksi Hukum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukum secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai ( $F_{hitung} > F_{tabel} 10,797 > 2,83$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ).

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Instansi/Perusahaan agar mempertahankan Disiplin Kerja pegawai. Seorang pemimpin yang bertanggung-jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, mengutamakan kerjasama dan mengerti akan keinginan pegawai.
2. Disarankan bagi Instansi/Perusahaan dengan sistem pengawasan selalu harmonis dengan kenyataan yang ada pada organisasi dan bekerja secara profesional membuat suasana kerja menjadi positif.
3. Disarankan bagi Instansi/Perusahaan menerapkan kebijakan punishment (hukuman) seperti, penundaan jabatan, hingga skorsing agar kedisiplinan pegawai dapat terkendali dan memastikan pegawai bekerja sesuai peraturan serta menerapkan kebijakan dan selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja guna untuk meningkatkan Disiplin Kerja pegawai dengan baik.
4. Disarankan bagi Instansi/Perusahaan mengadakan atau menggerakkan pegawai kearah yang lebih produktif dalam bekerja yang akan menguntungkan pencapaian organisasi dengan adanya Disiplin Kerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Buku Panduan Skripsi (2019). Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Peraturan Pemerintah No. 94 (2021). Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Walikota No. 26 (2017). Tentang *Rincian Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan*.

Sutrisno, Edy : (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Siagian Sondang (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : Bumi Aksara.

Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.

Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.

Robbins. Stephen, P. dan Timothy, A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakata : Salemba Empat.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sastrohadiwiryo, S, (2019). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia*. Jakata : Bumi Aksara.

Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok : Raja Grafindo.

Sukiyat. (2019). *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.

Soekanto, S. (2020). *Hukum Adat Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Kusumaatmadja. (2020). *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta : JKSG-UMY.

H. P. Silaholo. (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Afiliatif terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : PT. Global Intermedia Nusantara.

## JURNAL

Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.

Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.

Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Setiawan, A. (2018). *Analisis Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik.*

Setiawan, A dan Pratama, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Jurnal Manajemen Tools*. Volume 11 No. 1

Serafina Shinta Dewi. (2022). *Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Jurnal Hukum dan HAM Wicarana* Volume 1 No.2.

Swanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Jurnal Manajemen STIE TRICOM* Volume 12 No..2.

Hasbiyadi Andi Arwin Azis. (2021). *Mengukur Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen*. Volume 4 No.1.

N. Nazariah (2022). *Pengaruh Kepemimpinana, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. Jurnal Manajemen*. Volume 6 No.5.

Ilham Putra Pratama. (2023). *Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Green Farm Kediri. Jurnal Manajemen dan Bisnis* . Volume 2 No.2.

I.B. Zai. (2022). *Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara. Jurnal EMBA* Volume 10. No.4.

Mohd. Winario (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekan Baru. Jurnal Manajemen*. Volume 1 No.1.

Amaluddin (2021). *Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. Jurnal Manivestasi*. Volume 3 No. 1.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

## **SKRIPSI**

Desya Fitri Ningrum. (2020). *Analisis Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja CV. Ovienna Kudus*. Universitas Muria Kudus.

Rut Helen K. Sinaga. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya hotel Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

F.H. Fahrurrozi. (2021). *Analisis Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Sanksi Hukum dan Gaya Kepemimpinan Otoritas terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Urchindizes Indonesia*. UNISNU.

Kurniawan Heksa Asaddin. (2019). *Pengawasan Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru Dalam Penertiban Angkutan Umum Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Pekanbaru.

F. Rahmasari. (20220). *Pengaruh Pengawasan , Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan*. Jakarta : STEI.