

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGAWASAN
DAN ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BIRO
UMUM SEKRETARIAT DAERAH ACEH**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

NILAWATI
NPM : 1820030073



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : NILAWATI
NPM : 1820030073
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PENGAWASAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT
DAERAH ACEH

Pengesahan Tesis

Medan, 03 Desember 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Pembimbing II



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. FAHRIZAL ZULKARNAIN

Diketahui

Direktur



Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGAWASAN
DAN ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BIRO
UMUM SEKRETARIAT DAERAH ACEH**

NILAWATI
NPM : 1820030073

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 3 Desember 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Ketua

1.

2. **Assoc. Prof. Dr. FAHRIZAL ZULKARNAIN**
Sekretaris

2.

3. **Assoc. Prof. Dr. Drs. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH**
Anggota

3.

4. **Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si**
Anggota

4.

5. **ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si**
Anggota

5.

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGAWASAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH ACEH

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri,
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik(Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 Desember 2020

Penulis



NILAWATI

NPM : 1820030073

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PENGAWASAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA
BIRO UMUMSEKRETARIAT
DAERAH ACEH**

**NILAWATI
NPM : 1820030073**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai biro umum dan sekretariat daerah Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro umum dan sekretariat daerah Aceh berjumlah 230. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 70 orang pegawai biro umum dan sekretariat daerah Aceh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi digunakan dalam metodologi analisis data dalam penelitian ini. Program perangkat lunak SPSS (Kit Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 24.00 digunakan untuk analisis data dalam laporan ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai biro umum dan sekretariat daerah Aceh

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, Etika Kerja

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
SUPERVISION AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE WORK
DISCIPLINE AT THE GENERAL BUREAU OF THE
ACEH REGIONAL SECRETARIAT***

***NILAWATI
NPM : 1820030073***

ABSTRACT

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

Keywords: Transformational Leadership, Supervision, Work Ethics, Discipline

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini menjadi tanggung jawab peneliti untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi salah satu kriteria program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh”**.

Penulis menerima banyak masukan dan inspirasi yang bermanfaat dari berbagai pihak selama menyelesaikan studi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi pada kesempatan ini dengan kerendahan hati kepada semua pihak yang telah bersedia mendukung, menginspirasi, memimpin, dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih khusus kepada Ibu Jamilah dan suami Uun Sutopo yang telah peduli dan menawarkan rasa cinta dan penghargaan, serta melatih dan

membantu peneliti dalam skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar, yang memberikan banyak dorongan moral, material dan spiritual kepada penulis.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Syahril Efenndi P, M.Si., MA., MH., M.PSi selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
5. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain, S.T. M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali para peneliti dengan segala keahlian dan pengalamannya, serta seluruh pegawai staf yang telah membantu peneliti dalam perencanaan penelitian ini dan selama waktu pelaksanaan.

8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga tulisan ini dapat melanjutkan penelitian dan semoga dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu kriteria penulis untuk menyelesaikan studinya di program magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Desember 2020

Penulis

NILAWATI
NPM:1820030073

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 IdentifikasiMasalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 RumusanMasalah	9
1.5 TujuanPenelitian	10
1.6 ManfaatPenelitian	10
BAB 2TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Disiplin Kerja	12
2.1.1.1 PengertianDisiplin Kerja	12
2.1.1.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	21
2.1.2.2 Kepemimpinan Transformasional	22
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
Transformasional.....	23
2.1.2.4 Indikator-indikatorKepemimpinan Transformasional	25
2.1.3 Pengawasan	24
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan	27
2.1.3.2 Tujuan Pengawasan	28
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan...	29
2.1.3.4 Indikator Pengawasan.....	31
2.1.4 Etika Kerja.....	34
2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja.....	34
2.1.4.2 Fungsi Etika Kerja.....	35
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja ...	35
2.1.4.4 Indikator-indikator Etika Kerja	37
2.2 Kerangka Konseptual	41

2.3 Hipotesis Penelitian	43
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Pendekatan Penelitian.....	45
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Defenisi Operasional	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.1.2 Identitas Responden	65
4.1.3 Jawaban Responden	72
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	75
4.1.5 Regresi Linier Berganda.....	77
4.1.6 Pengujian Hipotesis	81
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	82
4.2 Pembahasan.....	90
BAB 5PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Disiplin Pegawai Biro Umum Sekretariat Aceh Tahun 2019 .	7
Tabel 3.1 Waktu penelitian	46
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai.....	47
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	48
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 3.4 Indikator Pengawasan	49
Tabel 3.5 Indikator Etika Kerja.....	50
Tabel 3.6 Defenisi Operasional.....	50
Tabel 3.7 Skala Likret	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	54
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	54
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Etika Kerja	55
Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.4Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4.5Skor Angket VariabelDisiplin Kerja.....	65
Tabel 4.6Skor Angket VariabelKepemimpinan Transformasional.....	67
Tabel 4.7Skor Angket VariabelPengawasan.....	68
Tabel 4.8Skor Angket VariabelEtika Kerja	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Regresi Liner Berganda	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	74
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	78
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	78
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	79
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berpusat pada kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, maka status dan peran PNS sebagai unsur penyelenggara negara yang bertindak sebagai pegawai negeri memberikan pelayanan yang setara kepada masyarakat. Pembinaan tenaga kerja ditujukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, memastikan bahwa mereka memberikan sikap dan kebiasaan yang bertumpu pada komitmen, integritas, profesionalisme, transparansi, etos kerja, disiplin, etos kerja dan otoritas sehingga mereka dapat memberikan layanan sesuai dengan tuntutan pembangunan masyarakat.

Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana pekerja dapat diterapkan, diperoleh, dibuat, dibina, dinilai, dan dimakmurkan oleh suatu organisasi. Sulit untuk menggantikan alat lain untuk tugas dan pekerjaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital dan sangat dibutuhkan oleh dunia usaha. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis. Untuk itu, agar metode ini dapat berfungsi dalam penyelenggaraannya, berbagai faktor penting seperti etos kerja, semangat kerja, disiplin kerja, etika kerja dan aspek lainnya harus diperhatikan.

Efisiensi karyawan merupakan kemampuan fungsi yang dicapai dan diharapkan oleh tindakan karyawan dalam pelaksanaan dan pelaksanaan tugas

kerja yang menjadi tanggung jawab orang atau organisasi. Sukses mungkin menjadi cara bagi organisasi untuk menilai potensi pekerja agensi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab menjadi abdi masyarakat dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pekerja harus dapat melakukan pekerjaannya secara efisien, sehingga produksi karyawan harus ditargetkan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. (Rompas, 2018).

Menurut (Sugina, 2016) Efisiensi sumber daya manusia tidak akan memuaskan jika tidak diimbangi dengan komitmen terhadap prinsip dan norma organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap individu di suatu perusahaan dalam hal efisiensi karyawan. Akan lebih baik jika memenuhi tugas perusahaan dengan disiplin kerja pekerja.

Disiplin kerja adalah pengetahuan tentang cara seseorang menjalankan tugas dan mematuhi hukum sesuai dengan tempatnya mengabdikan. Pemberian supervisi dan motivasi dari pimpinan organisasi dalam rangka pengendalian disiplin kerja karyawan perlu dilakukan. Dalam meningkatkan disiplin karyawan, pengawasan menjadi sangat penting. Penting untuk membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan antara atasan dan staf untuk meningkatkan disiplin karyawan. Pekerja menunjukkan tingkat kontrol perbaikan tempat kerja yang tinggi, sementara supervisor memberikan panduan tentang disiplin karyawan, termasuk insentif (kompensasi) untuk karyawan yang teliti dan retribusi (hukuman) untuk karyawan dengan disiplin rendah. (Rizal & Radiman, 2019).

Tujuan disiplin kerja dalam organisasi adalah untuk memandu tindakan karyawan melalui sejumlah aturan yang memfasilitasi pencapaian tujuan agensi. Selain itu, organisasi tidak hanya menawarkan ancaman atau hukuman bagi

mereka yang melakukan tindakan administratif, mereka juga memberikan remunerasi sesuai dengan kerja keras dan kerja yang ditawarkan pekerja kepada agensi, seperti standar perawatan kesehatan yang memadai, insentif, kompensasi, untuk membangun lingkungan sehingga karyawan dapat berdisiplin dengan kuat. Promosi dan bukaan lainnya (Darwati, 2015).

Dalam menjalankan kedisiplinan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Aceh, pekerja diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan mematuhi aturan yang ditetapkan dengan inisiatif dan kemauan untuk mematuhi peraturan. dan memiliki kemauan atau keinginan untuk mematuhi peraturan.

Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja para pekerja. Kepemimpinan, filosofi perusahaan, lingkungan organisasi, dan inspirasi termasuk di antara pengaruh-pengaruh ini. Dari beberapa variabel tersebut, orientasi gaya kepemimpinan merupakan aspek penting yang mempengaruhi disiplin kerja. (Sugina, 2016).

Gaya Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi tindakan individu lain agar terus dibimbing untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam upaya mencapai hasil organisasi, gaya kepemimpinan sering kali merupakan proses pembentukan atau penetapan preseden oleh pemimpin kepada bawahannya. Sebagai sebuah proses, gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh para pemimpin, khususnya proses di mana para pemimpin menggunakan otoritas mereka untuk mengartikulasikan tujuan perusahaan untuk staf, bawahan, atau orang lain yang mereka pimpin, menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan ini, dan membantu membangun budaya organisasi (Rompas, 2018).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang, melalui menjelaskan tanggung jawab dan tuntutan misi, menggabungkan atau memotivasi pengikutnya menuju arah tujuan yang ditetapkan. Raja semacam ini, yang memiliki karisma, menawarkan penilaian dan stimulasi analitis individual. Pemimpin transformasional memperhatikan masalah pengikut individu dan kebutuhan pertumbuhan; mereka menggeser kesadaran akan tantangan pengikut dengan membuat mereka melihat masalah dengan cara baru; dan mereka mampu membangkitkan semangat, menggairahkan, dan memotivasi pengikut untuk memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014).

Kepemimpin pada biro umum sekretariat daerah Aceh dalam memberikan contoh dan bertindak sebagai pemimpin serta pada saat rapat bersama pegawai pemimpin memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan sehingga komunikasi berjalan. Selain Pemimpin juga menawarkan dorongan untuk menangani tujuan yang lebih menakutkan, memecahkan tantangan dengan cara baru, mengembangkan keahlian bawahan. Pemimpin membantu pengikut merasa lebih positif dalam memenuhi tujuan saat ini dan bekerja ke arah yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi dengan menggunakan inspirasi, karismatik, fokus manusia atau stimulasi intelektual.

Tugas seorang pemimpin adalah mengawasi pekerja dalam rangka mengintegrasikan pekerjaan dalam jangkauan organisasi, serta faktor-faktor yang terjadi pada setiap individu karyawan yang memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan memiliki disiplin kerja yang kuat. Organisasi yang kuat memiliki kerangka dan tanggung jawab organisasi yang konsisten, sehingga

mudah untuk memasukkan peran pengawasan yang merupakan tugas pemimpin. (Rizal & Radiman, 2019).

Supervisi adalah suatu metode pemantauan, pemantauan, dan penilaian yang berhasil dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap kesempatan kerja guna mengenali kekurangan atau kelemahan sehingga pimpinan profesional dapat mengatasinya pada tingkat yang lebih tinggi guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara umum, supervisi dapat diartikan sebagai cara bagi organisasi untuk mencapai hasil yang produktif dan sukses serta untuk lebih mendorong pemenuhan visi dan tujuan organisasi. (Fahmi & Irham, 2013).

Pengawasan yang baik dilakukan oleh Kantor Umum Setda Aceh agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dimana pengawasan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh kepala daerah yang membawahi secara pribadi setiap divisi kantor umum sekretariat daerah Aceh, dan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan pemasangan CCTV di seluruh ruang pekerjaan pegawai.

Salah satu konsep yang terkandung dalam disiplin adalah etos kerja. Etika kerja adalah sekumpulan praktik kerja positif yang berakar pada prinsip dasar kolaborasi yang kuat, disertai dengan kepatuhan mutlak pada model kerja yang tidak terpisahkan. Kata paradigma di sini mengacu pada filosofi inti pekerjaan itu sendiri, yang meliputi idealisme dasar, cita-cita pemerintahan, keyakinan yang mendorong, perilaku yang dilahirkan, harapan yang ingin dicapai, termasuk tokoh utama, perasaan universal, Kode etik. Kode Etik dan Kode Perilaku Karyawan (Sinamo, 2011)

Perilaku etos kerja karyawan tentunya merupakan landasan pembentukan karakter perilaku etis karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja dapat membantu kinerja organisasi dalam jangka panjang, karena penilaian institusi pendidikan oleh masyarakat bersumber dari good standing institusi pendidikan, yaitu dari pengaruh internal dan eksternal. Agar etika kerja diterapkan sesuai kebutuhan dan berjalan dengan lancar, organisasi pendidikan harus menetapkan standar etika kerja bagi pekerja yang harus diterima dan dilaksanakan oleh setiap karyawan yang disetujui oleh karyawan. (Aryana, 2017).

Etika kerja yang relevan dengan apa yang dapat dilakukan pekerja di Kantor Umum Setda Aceh dilandasi oleh nilai-nilai pelaksanaan tugas yang sejalan dengan visi, misi dan prioritas Badan, seringkali diarahkan pada budaya peningkatan kualitas kerja, saling menghargai. bagi sesama karyawan, menjalin kerjasama dalam pelaksanaan tugas Badan, menjaga Keyakinan atau tugas dan integritas, menanamkan disiplin diri dan instansi, dan memahami *Job Des* pekerjaan.

Biro Umum berada pada Sekretariat Daerah Aceh dan melakukan koordinasi pada Asisten Administrasi Umum. Peran Biro Umum adalah menyiapkan dokumen petunjuk, petunjuk teknis dan kerjasama di bidang jasa keuangan, administrasi rumah tangga dan administrasi kesekretariatan. Berdasarkan observasi awal penulis terhadap biro umum sekretariat Aceh, penulis memperoleh data tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Disiplin Pegawai Biro Umum Sekretariat Aceh Tahun 2019

Bulan	Pegawai Telat Finger Absensi Pagi	Pegawai Yang Tidak Finger Absensi Sore
Januari	1.012	1.256
Februari	904	1.102
Maret	645	986
April	356	856
Mei	1.256	1.452
Juni	1.124	1.329
Juli	897	1.023
Agustus	1.036	964
September	1.023	1.065
Oktober	992	876
November	368	659
Desember	659	426

Sumber : Pegawai Biro Umum Sekretariat Aceh (2020).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan disaat jam kerja serta pegawai sering pulang sebelum jam kerja selesai. Kurangnya disiplin kerja pegawai di sebabkan oleh Pemimpin tidak memasukkan contoh sikap dan perilaku karyawan yang positif dan kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai, selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat untuk melakukan pekerjaan selain itu pemimpin sering melakukan rapat secara dadakan tanpa ada koordinasi sebelumnya.

Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga penyebab dari kurang disiplinnya pegawai dimana pengawasan yang dilakukan hanya pada kantor pusat berupa finger absensi sedangkan pegawai banyak yang bekerja diluar daerah, pemimpin jarang melakukan kunjungan terhadap kantor-kantor perwakilan yang berada di naungan biro umum sehingga pegawai di kantor

perwakilan kurang disiplin. Etika kerja dari beberapa pegawai juga masih belum baik adalah salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai pada biro umum sekretariat Aceh ini ditandai oleh banyaknya pegawai yang kurang menjaga kesopanan antar pegawai, banyaknya pegawai yang ngumpul di ruangan pada saat jam kerja serta pegawai sering melakukan alat kerja secara sembarangan berupa pegawai tidak mematikan komputer setelah siap menggunakannya.

Berdasarkan konteks permasalahan yang dikemukakan di atas, terdapat aspek-aspek yang perlu digali agar dapat melihat status perusahaan saat ini dengan lebih baik. Jadi penulis dilibatkan dalam melakukan penelitian. **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam analisis ini dapat diartikan sebagai berikut, berdasarkan konteks permasalahan yang ada di Kantor Sekretariat Jenderal Daerah Aceh tersebut di atas:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan disaat jam kerja serta pegawai sering pulang sebelum jam kerja selesai.
2. Pemimpin tidak memberikan contoh karyawan dengan sikap dan perilaku yang kurang kooperatif.
3. Lemahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kehadiran pegawai.

4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang paham tentang peraturan dan adanya beberapa pegawai yang kurang menjaga kesopanan antar pegawai.
5. Masih ada sebagian pegawai yang tidak melaksanakan peraturan dan kurang tanggung jawab kepada pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kepemimpinan transformasional yang dilihat dari pendekatan antara pemimpin kepada pegawai dan sikap serta perilaku pemimpin terhadap pegawai, pengawasan yang dilihat dari pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai, etika kerja yang dilihat dari sikap serta perilaku pegawai pada saat jam bekerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai yang dilihat dari ketelatan pegawai datang kantor serta pulang lebih awal serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh yang terfokus pada kantor perwakilan di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh?

3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Ide-ide gaya kepemimpinan transformasional, manajemen, etos kerja dan disiplin kerja diharapkan terungkap dalam penelitian ini sehingga dapat

menawarkan wawasan keilmuan dalam hal gaya kepemimpinan transformasional, supervisi, etika kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai umpan balik dan gagasan untuk mengembangkan sumber daya manusia pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil temuan uji dapat digunakan sebagai dasar bukti untuk meningkatkan pengetahuan dan sebagai bahan referensi pelengkap penelitian eksperimental yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang kuat merepresentasikan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang dilimpahkan kepadanya. Ini mempromosikan motivasi kerja, moral, dan pencapaian tujuan organisasi, tenaga kerja, dan komunitas. Oleh karena itu, setiap atasan tetap ingin memastikan adanya disiplin yang kuat bagi bawahannya. Menjaga dan memperkuat disiplin yang kuat merupakan hal yang sulit, karena beberapa hal mempengaruhinya.

Untuk membangun suasana konsistensi, sikap ini harus sering dilatih dan diterapkan pada pekerja. Disiplin merupakan sikap yang tidak bisa terjadi pada karyawan dengan sendirinya.

Menurut (Afandi,2016) Disiplin kerja adalah arahan atau aturan yang dibuat oleh penyelenggara organisasi yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik sumber daya, diputuskan oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas ketenagakerjaan sehingga orang-orang yang menjadi karyawan organisasi senang untuk mematuhi pesanan saat ini. Untuk membangun dan menumbuhkannya melalui fase serangkaian kebiasaan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sedangkan Menurut (Hasibuan,2012) menyatakan Disiplin kerja adalah hati nurani dan kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan semua aturan bisnis dan standar sosial yang ada. Disamping itu disiplin merupakan pola pikir

kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mentaati semua ketentuan regulasi yang berlaku disekitarnya, menurut (Tanjung, 2015).

Menurut (Siswadi, 2016) menyatakan Disiplin kerja adalah sikap menghargai, sikap menghormati peraturan dan ketentuan karyawan, yang memungkinkannya untuk rela mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut (Agustina & Bismala, 2014) Disiplin adalah menunjukkan keadaan atau perilaku hormat yang terjadi terhadap hukum dan peraturan pekerja perusahaan.

2.1.1.2 Macam-macam Disiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah pengetahuan tentang cara seseorang menjalankan tugas dan mematuhi hukum sesuai dengan tempatnya mengabdikan.

Menurut (Handoko,2014) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

Berikut ini adalah penjelasan bentuk disiplin:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah praktik yang dilakukan untuk memungkinkan pekerja mengikuti pedoman dan undang-undang yang berbeda untuk menghindari pencurian. Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri karyawan. Karyawan mempertahankan disiplin diri dengan cara ini, bukan hanya karena manajemen menekan mereka.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah aktivitas yang digunakan untuk menangani pelanggaran hukum dan berusaha mencegah pelanggaran tambahan yang berguna dalam disiplin korektif.

Sedangkan (Mangkunegara,2013) mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Berikut ini adalah penjelasannya:

4. Disiplin Preventif

Ini merupakan upaya untuk mengorganisir pekerja agar mematuhi dan menyesuaikan dengan instruksi atau peraturan pekerjaan perusahaan.

5. Disiplin Korektif

Ini adalah upaya untuk mengalihkan pekerja ke kebijakan dan memerintahkan mereka untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan.

6. Disiplin Progresif

Ini adalah kegiatan yang mengusulkan hukuman yang lebih ketat untuk pelanggaran berulang.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Jika pekerja memiliki manajemen pekerjaan yang kuat, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bisnis dengan disiplin kerja ini. Memberikan nilai disiplin dalam suatu badan usaha agar dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan,2012) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di atas:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kepatuhan karyawan sering kali dipengaruhi oleh tujuan dan kualifikasi. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan lebih baik dilaksanakan serta menuntut keterampilan karyawan secara memadai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan keterampilan pekerja yang terlibat, memastikan bahwa ia bekerja dengan serius dan disiplin dalam melakukannya.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin karyawan, model peran kepemimpinan sangat penting, dan pemimpin dipandang oleh bawahannya sebagai panutan dan panutan.

3. Balas Jasa

Remunerasi seringkali mempengaruhi kedisiplinan pekerja, karena remunerasi dapat memberikan kesenangan dan kecintaan terhadap usaha / pekerjaan kepada karyawan. Jika karyawan tersebut paling menyukai pekerjaan disiplinernya, itu akan jauh lebih baik.

4. Keadilan

Keadilan menambah pemahaman tentang profesionalisme pekerja, karena ego dan sifat manusia sering merasa perlu dan berharap diperlakukan sama seperti semua individu.

5. Waskat

Waskat (pengawasan inheren) adalah perilaku aktual dan paling produktif pekerja perusahaan untuk memahami disiplin. Pengawasan yang melekat memastikan bahwa supervisor harus mengontrol perilaku, moral, kepercayaan, gairah kerja, dan hasil kerja bawahan mereka secara efektif dan pribadi.

6. Sanksi Hukuman

Dalam menjaga disiplin karyawan, sanksi memainkan peran penting. Karyawan akan lebih takut melanggar peraturan perusahaan dengan denda yang lebih berat.

7. Ketegasan

Kedisiplinan para pelaku bisnis akan dipengaruhi oleh ketegasan pemimpin dalam bertindak. Untuk menghukum setiap karyawan yang dihukum sesuai dengan hukuman yang ditentukan, pemimpin harus berani dan bertindak tegas.

8. Hubungan kemanusiaan

Dalam sebuah bisnis, hubungan antarmanusia yang harmonis antara sesama pekerja membantu membangun disiplin yang baik.

Kinerja atau kegagalan disiplin individu atau karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, Menurut (Sutrisno,2010)yaitu:

1. Tolak ukur kompensasi
2. Jika organisasi memiliki eksekutif yang luar biasa atau tidak.
3. Apakah hukum tertentu tersedia yang dapat digunakan sebagai instruksi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Harus ada pemantauan untuk setiap operasi yang dilakukan oleh perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Kebiasaan yang mendorong pemeliharaan disiplin dibangun.

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor di atas:

1. Tolak Ukur kompensasi

Skala imbalan akan berdampak pada pemeliharaan disiplin. Karyawan dapat mematuhi semua undang-undang yang relevan jika mereka yakin bahwa mereka dijamin mendapatkan remunerasi yang proporsional dengan aktivitas kontribusi perusahaan mereka.

2. Jika organisasi memiliki eksekutif yang luar biasa atau tidak.

Dalam perusahaan peran kepemimpinan yang luar biasa sangat berpengaruh, pada kenyataannya sangat dominan relatif terhadap

semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan perusahaan, karena pemimpin perusahaan juga merupakan panutan karyawan.

3. Apakah hukum tertentu tersedia yang dapat digunakan sebagai instruksi.

Jika tidak ada pedoman tertulis khusus yang dapat dijadikan acuan bersama, maka terciptanya disiplin tidak akan dilakukan dalam usaha.

Jika aturan dibuat berdasarkan perintah lisan dan dapat berbeda sesuai dengan keadaan dan skenario, disiplin sulit untuk diikuti.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Jika ada individu yang melanggar disiplin, maka pimpinan harus memiliki kepercayaan diri untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5. Harus ada pemantauan untuk setiap operasi yang dilakukan oleh perusahaan.

Harus ada pengawasan atas setiap operasi yang dilakukan oleh organisasi yang akan mengarahkan para pekerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah diputuskan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah orang yang memiliki sifat yang berbeda satu sama lain. Tidak hanya karyawan yang senang dengan gaji tinggi, tugas yang menuntut, tetapi perwakilan mereka sendiri juga membutuhkan fokus yang luar biasa. Mereka ingin mendengar kesulitan dan keluhannya, mencari jalan keluar, dan lain sebagainya.

7. Kebiasaan yang mendorong pemeliharaan disiplin dibangun.

Kebiasaan-kebiasan itu antara lain:

- 1) Saat kita bertemu di tempat kerja, hormati satu sama lain.
- 2) Berikan pujian sesuai dengan tempat dan periode, sehingga pekerja juga bisa mendapatkan pujian.
- 3) Karyawan sering dilibatkan dalam rapat, terutama rapat yang berkaitan dengan takdir dan pekerjaannya.
- 4) Jika ingin meninggalkan posisi tersebut, beri tahu rekan dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk perusahaan apa, termasuk bawahan.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Atribut, fitur, dan ukuran entitas atau operasi merupakan penanda disiplin.

Indikator disiplin adalah ciri-ciri perilaku individu terhadap peran dan kewajibannya.

Menurut (Sutrisno,2010) meyakini indikator disiplin kerja:

1. Mematuhi aturan waktu.
2. Bentuk dengan hukum industri.
3. Mematuhi hukum tindakan di tempat kerja.
4. Kepatuhan terhadap semua hukum di organisasi.

Berikut ini adalah penjelasan indikator disiplin kerja di atas:

1. Mematuhi aturan waktu.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan saat ini di sektor korporasi, yang dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat

2. Bentuk dengan hukum industri.

Panduan khusus tentang cara melihat dan memperlakukan diri Anda di tempat kerja.

3. Mematuhi hukum tindakan di tempat kerja.

Dilihat dari bagaimana melakukan pekerjaan, serta bagaimana berhubungan dengan kelompok kerja lain, sesuai dengan jabatan, tugas dan kewajibannya.

4. Kepatuhan terhadap semua hukum di organisasi.

Undang-undang tentang apa yang harus dan tidak boleh dilakukan pekerja di perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Prosedur Pekerjaan
3. Mematuhi atasan
4. Pemahaman pekerjaan
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

Ini adalah jumlah keterlibatan karyawan dalam bisnis untuk melaksanakan tugas-tugas kerja, yang dibedakan dengan tingkat ketidakhadiran pekerja yang rendah.

2. Prosedur Pekerjaan

Artinya, hukum atau persyaratan yang harus diikuti oleh semua anggota asosiasi.

3. Mematuhi atasan

Artinya, menuruti apa yang didorong oleh atasan untuk menghasilkan kinerja yang sukses.

4. Pemahaman pekerjaan

Itulah mentalitas seseorang yang menjadi sukarelawan, bukan dengan paksaan, untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

5. Tanggung jawab

Secara khusus, kemampuan pekerja untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, peralatan dan infrastruktur yang digunakan, dan tindakan mereka di tempat kerja.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu tindakan dengan tujuan yang jelas memanipulasi tindakan anggota masyarakat Masyarakat agar tercapai maksud arah bersama yang dimaksudkan agar memberi faedah bagi individu dan organisasi, sehingga kepemimpinan organisasi merupakan faktor yang sangat signifikan dalam mengevaluasi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2014) "Kepemimpinan pada dasarnya adalah pola hubungan antara individu yang menggunakan otoritas dan pengaruh pada sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan"

Menurut (Sutrisno, 2012) Kepemimpinan adalah fungsi dari tindakan seseorang untuk mendorong orang melakukan sesuatu dengan mengarahkan, mengendalikan, memanipulasi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) Kepemimpinan transformasional, yang bersifat sosial dan bertanggung jawab untuk kebaikan yang lebih besar, adalah kepemimpinan transformasional murni. Demi kebaikan orang lain, tokoh-tokoh transformasional moral ini membayangi kebutuhan pribadi mereka.

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang, melalui menjelaskan tanggung jawab dan tuntutan misi, menggabungkan atau memotivasi pengikutnya menuju arah tujuan yang dipaksakan. Gaya pemimpin ini memberikan stimulasi dan perhatian intelektual yang dipersonalisasi, dan memiliki karisma. Pemimpin transformasional memperhatikan minat dan kebutuhan pertumbuhan pengikut individu; mereka mengubah kesadaran akan tantangan pengikut dengan membantu mereka memahami masalah dengan cara baru dan mampu membangkitkan semangat, membangkitkan semangat, dan memotivasi pengikut untuk membawa lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Bryman, 2012) Ini mencatat bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari gaya kepemimpinan baru yang lebih memperhatikan komponen kepemimpinan yang karismatik dan sensitif.

Menurut (Yukl, 2010) Ini mencatat kepemimpinan transformatif sebagai kerangka kerja di mana para pemimpin dan pengikut bersama-sama meningkatkan moralitas dan inspirasi serta mendorong mereka

Pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan transformasional membuat para pendukungnya menyadari Bahwa tugas yang ingin mereka penuhi lebih dari sekadar tujuan pribadi. Dalam hal ini, Grey Yukl menekankan bahwa

para pengikutnya terinspirasi dan tidak lagi mengandalkan mereka pada diri sendiri, pemimpin transformasional dapat melakukan banyak hal, seperti mendelegasikan wewenang kepada setiap individu, menumbuhkan keahlian dan kepercayaan pada pengikut mereka, membangun pengendalian diri, mengurangi hal-hal yang tidak perlu dikelola, dan membangun komunitas pemberdayaan yang kuat Penganut (Wahab & Umiarso, 2011)

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

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Traformasional

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan efisiensi pengikut dan mengembangkan pengikut hingga kemampuan penuh mereka. Orang-orang yang menunjukkan kepemimpinan transformatif juga memiliki kumpulan keyakinan dan nilai internal yang jelas. Mereka aktif dalam meyakinkan pendukung untuk berperilaku dengan cara yang melayani nilai-nilai yang lebih besar daripada nilai mereka sendiri. (Nothouse, 2013). Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Kontrol ideal adalah aspek mental kepemimpinan. Kontrol yang diidealkan mendefinisikan seorang pemimpin yang, sebagai pengikut, berfungsi sebagai teladan yang positif.
2. Motivasi Inspiratif Faktor ini mewakili seorang pemimpin yang mengungkapkan tujuan yang kuat kepada staf, mendorong mereka

dengan motivasi untuk patuh dan merupakan bagian dari misi bersama perusahaan.

3. Stimulasi intelektual Hak ini mengharuskan mereka yang menginspirasi pengikut untuk menjadi imajinatif dan inventif serta mengaktifkan keyakinan dan cita-cita mereka sendiri, serta para pemimpin dan organisasi.

Faktor yang diadaptasi Aspek ini mencerminkan pemimpin yang memiliki suasana dorongan dimana mereka menanggapi dengan penuh perhatian keinginan setiap pengikut. Pemimpin berfungsi sebagai mentor dan penasihat, ketika berusaha membantu staf pada akhirnya mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Menurut (Davis, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tentang Pengetahuan
2. Kedewasaan dalam hubungan sosial dan keserbagunaan
3. Motivasi diri dan dorongan pencapaian
4. Sikap dalam Urusan Manusia

Berikut penjelasannya:

1. Tentang Pengetahuan

Bahwa pemenang memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pemimpinnya.

2. Kedewasaan dalam hubungan sosial dan keserbagunaan

Kepemimpinan tampaknya matang dan aman secara sosial, dengan eksposur yang luas ke interaksi sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan pencapaian

Para pemimpin memiliki dorongan inspirasi yang relatif efektif untuk sukses.

4. Sikap dalam Urusan Manusia

Seorang pemimpin yang baik perlu menghormati integritas dan kehormatan para pengikutnya dan mau berpihak padanya.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pertimbangan ini, sebagai gantinya, bahkan memengaruhi pemimpin. Mekanisme kontrolnya terputus-putus. Anggota dan anggota partai, misalnya, mempengaruhi keberhasilan kelompok secara keseluruhan.

Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*).
2. Inspirasi (*Inspirasioni*).
3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*).

Berikut ini adalah penjelelasan indikator disiplin kerja dia atas:

1. Karisma (*Charisma*).

Memberikan visi dan tujuan, menanamkan rasa bangga, memperoleh minat dan kepercayaan (trust). Bagi pengikut mereka, pemimpin transformasional terlihat karismatik dan memiliki tingkat kekuatan dan otoritas tertentu.

2. Inspirasi (*Inspirasioni*).

Menggunakan metafora untuk memusatkan upaya, menyajikan tujuan dengan cara yang jelas, menyuarakan aspirasi yang kuat.

3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).

Hargai pendapat rekan kerja, bangun rasionalisasi, dan lakukan manajemen krisis yang cermat.

4. Pertimbangan individual (*Individualized Consideration*).

Tawarkan minat pribadi, hargai perbedaan masing-masing individu, beri nasihat dan bimbingan.

Menurut (Handoko, 2016) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Membutuhkan
3. Tentang Pengetahuan
4. Ketegasan
5. Kepastian diri
6. Berpenampilan kreatif

Berikut ini adalah penjelasan indikator kepemimpinan di atas:

1. Kemampuan

Ini menyiratkan pelaksanaan fungsi manajemen tertentu dalam perannya sebagai karyawan, terutama bimbingan dan pengawasan orang lain.

2. Membutuhkan

Harapan kualitas di tempat kerja, termasuk pencarian transparansi dan motivasi untuk unggul.

3. Tentang Pengetahuan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk dengan mudah, tepat, andal, membuat pilihan dan memecahkan masalah.

5. Kepastian diri

Pandangan diri sebagai kesediaan untuk menghadapi tantangan.

6. berpenampilan Kreatif

Kesediaan untuk berfungsi tidak bergantung pada urutan praktik yang diperkenalkan dan cara-cara baru, perkembangan, pembaruan, perubahan yang ditemukan.

Seorang pemimpin dituntut untuk membimbing pekerja yang disiplin untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi, karena sifat Dalam efektivitas organisasi dalam menjalankan berbagai tugasnya, khususnya dalam disiplin kerja para pekerjanya, Posisi yang agak dominan dimainkan oleh hierarki dalam organisasi. Kekuatan untuk memanipulasi masyarakat untuk mencapai suatu visi adalah kepemimpinan atau serangkaian target.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Sistem pengawasan yang baik sangat penting dan efektif dalam proses pertumbuhan, baik di pemerintahan maupun di organisasi swasta. Tujuan dari surveilans ini adalah untuk mengamati apa yang sedang terjadi dan mengkorelasikannya dengan apa yang mungkin terjadi agar dapat segera mengambil tindakan korektif yang efektif.

Menurut (Handoko, 2016) Pengawasan merupakan mekanisme untuk memastikan terpenuhinya prioritas operasional dan manajerial. Sedangkan (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa Pengawasan sebagai salah satu peran administratif merupakan mekanisme yang konstan untuk memastikan Agar tidak menyimpang dari kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan, pelaksanaan tanggung jawab, peran dan wewenang operasional.

Selanjutnya menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah mekanisme atau tindakan proaktif Dalam hal penyimpangan ringan yang dilakukan oleh staf dalam eksekusi, dari penyimpangan fatal dan tindakan hukuman, operasi operasional dan untuk memastikan bahwa hasil organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan

Jika tidak ada persiapan yang disiapkan sebelumnya, pengawasan tidak dapat dilakukan.

Adapun tujuan supervisi menurut (Adisasmita, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Memastikan, sesuai dengan strategi, peraturan dan arahan, pengaturan untuk pelaksanaan tugas.
2. Koordinasi tugas harus dilakukan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Memastikan bahwa kepatuhan lingkungan dengan produk dan layanan yang disediakan direalisasikan
5. Menumbuhkan kepercayaan publik pada kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut (Sukarna, 2011) tujuan pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pekerjaan sedang berlangsung atau tidak
2. Untuk memperbaiki dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh pekerja sehingga kesalahan yang sama tidak terjadi lagi atau yang baru terjadi.
3. Untuk memutuskan kapan dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam persiapan diarahkan pada sasaran.
4. Untuk menilai apakah biaya diterapkan sesuai dengan perangkat lunak (proses / tingkat implementasi).
5. Dibandingkan dengan yang tertera di program, untuk mengetahui hasil kerja.
6. Untuk menguji apakah pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawas, sangat penting untuk memastikan bahwa suatu pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan jadwal penargetan yang telah ditentukan, sehingga pengawas memiliki tanggung jawab untuk mencapai keseimbangan antara kendali organisasi dan kemandirian pribadi, dan pengawasan yang memadai dapat dilakukan. dilakukan oleh apa yang mempengaruhi mempengaruhi pemantauan sehingga diperlukan pengawasan.

Menurut (Handoko, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi
2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di atas:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Dalam peran pengawasan, manajer mengidentifikasi perubahan yang berdampak pada produk dan jasa perusahaan sehingga dapat mengatasi/ dan memberi solusi kemungkinan yang ditimbulkan oleh perubahan yang muncul.

2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasinya, semakin banyak format dan pengawasan yang cermat yang dibutuhkannya. Berbagai kategori barang harus dilacak untuk memastikan bahwa konsistensi dan profitabilitas dipertahankan, dan transaksi pasar dengan vendor harus diukur dan dilaporkan sebagaimana mestinya.

3. Kesalahan-kesalahan

Sampai mereka menjadi penting, mekanisme pengawasan membantu pengawas untuk mengidentifikasi kegagalan.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Tanggung jawab atasan tidak berkurang karena atasan memberikan kewenangan kepada bawahannya. Ketika bawahan telah melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, satu-satunya cara atasan dapat menilai adalah dengan menerapkan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo, 2010) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain:

1. Perubahan yang sering datang baik dari luar maupun dalam bisnis
2. Karena desentralisasi kewenangan, kecanggihan operasional melibatkan pengawasan sistematis.
3. Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan oleh anggota perusahaan perlu diawasi.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Pengawasan

Atribut, fitur, dan skala dari suatu item atau perilaku adalah penanda. Indikator pengawasan berimplikasi pada penghitungan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap stafnya.

Menurut (Handoko, 2016), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Tepat
2. Informasi harus diperoleh tepat waktu.
3. Penekanan pada poin-poin pemantauan strategis.
4. Objektif dan inklusif.
5. Praktis secara finansial.
6. Realistis secara operasional.
7. Terkoordinasi untuk siklus kerja organisasi.
8. Fleksibel.
9. Sebagai organisasi dan daftar periksa
10. Diterima oleh anggota perusahaan.

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus dapat diandalkan dan, jika tidak benar, sistem pengendalian dapat menyebabkan perusahaan mengambil tindakan korektif yang salah atau bahkan menghasilkan masalah yang saat ini tidak ada.

2. Informasi harus diperoleh tepat waktu.

Jika tindakan disipliner perlu dilakukan segera, informasi harus diperoleh, disederhanakan, dan dianalisis secepat mungkin.

3. Penekanan pada poin-poin pemantauan strategis.

Teknologi pelacakan dapat fokus pada tempat di mana anomali dari standar lebih sering terjadi atau mengakibatkan kecelakaan fatal.

4. Objektif dan inklusif.

Pengetahuan harus sederhana dan obyektif serta lengkap untuk dipahami.

5. Praktis secara finansial.

Biaya untuk memperkenalkan skema pemantauan harus lebih kecil atau setidaknya sama dengan keuntungan sistem.

6. Realistis secara operasional.

Mekanisme kontrol harus menyeimbangkan realitas organisasi atau selaras dengannya.

7. Terkoordinasi untuk siklus kerja organisasi.

Ini karena berhasil atau tidaknya seluruh operasi akan dipengaruhi oleh setiap langkah proses pekerjaan dan informasi pelaporan harus memenuhi semua staf yang membutuhkannya.

8. Fleksibel

Pemantauan harus memiliki potensi untuk menanggapi ancaman atau peluang lingkungan atau untuk menanggapi.

9. Sebagai organisasi dan daftar periksa

Identifikasi atau penyimpangan dari standar dan langkah disipliner apa yang dapat diambil harus dibuktikan dengan sistem pengawasan yang efektif.

10. Diterima oleh anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengkoordinasikan jalannya kerja anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2012) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai Strategis
2. Objektivitas
3. FLEKSIBEL
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Mengerti

Guna mencapai maksud dan tujuan organisasi maka pimpinan membawahi staf dimana pengelolaannya Dalam konteks surveilans terbuka dan surveilans tidak langsung. Pengawasan langsung secara spesifik dilakukan dalam bentuk turun langsung ke lapangan untuk mengawasi dan mengarahkan pekerja di tempat kerja sedemikian rupa sehingga output karyawan meningkat dan supervisor tidak langsung dimana pimpinan menggunakan media atau aplikasi untuk mengawasi

pegawainya dimana media yang digunakan adalah dengan menggunakan finger absensi dan CCTV.

2.1.4 Etika Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja

Secara etimologis, etika yang diterjemahkan sebagai "kesediaan jiwa untuk kesucilaan" bersumber dari bahasa Yunani, yaitu ethos. Kata ethos muncul dari kata ethos yang memiliki banyak tafsir, antara lain: praktik, tradisi, nilai, atau sesuatu yang membatasi. Selain dipahami sebagai pedoman, etika fungsional juga dapat diartikan sebagai batasan perilaku atau tindakan yang tidak berasal dari yang diinginkan atau diantisipasi.

Sedangkan menurut (Siagian,2011) mengemukakan bahwa Etika adalah disiplin yang mengeksplorasi moralitas atau nilai-nilai dalam artian moralitas. Ada hubungan yang sangat mirip antara etika dan moralitas, tidak mungkin dipisahkan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Untuk memadukan keduanya, etika dapat juga dirumuskan sebagai disiplin ilmu yang mengkaji perilaku moral.

Menurut (Simorangkir,2007) “Etika adalah upaya sistemik untuk menggunakan rasio untuk melihat interaksi moral individu dan masyarakat sedemikian rupa sehingga dapat memutuskan antara pengaturan tindakan manusia dan prinsip-prinsip yang berbobot untuk digunakan sebagai tujuan hidup.

Sedangkan menurut (Ernawan,2012) Etika kerja adalah mentalitas, sudut pandang, perilaku, ciri atau ciri yang berkaitan dengan berfungsinya seseorang, komunitas atau negara. Etos kerja yang tinggi, rutinitas tentu tidak membuat bosan, juga dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja. Hal yang

mendasari etos kerja yang kuat antara lain adalah kesediaan untuk menjaga standar kerja

2.1.4.2 Fungsi Etika Kerja

Etika kerja berfungsi, secara umum, sebagai instrumen panduan berkelanjutan untuk perilaku dan praktik manusia. Kedudukan etika kerja adalah sebagai berikut (Ernawan, 2012):

1. Penampilan aksi utama.
2. Dalam aktivitas
3. Bergerak, misalnya mesin kendaraan skala besar.

Berikut ini adalah penjelasan fungsi etika kerja di atas:

1. Penampilan aksi utama

Etika kerja dapat menjadi kekuatan penuntun untuk perubahan dimana etos kerja dapat mengarahkan orang atau organisasi untuk mengambil tindakan untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

2. Dalam aktifitas

Etika kerja dapat membuat pelaksanaan tugas-tugas tersebut lebih bergairah dengan melaksanakan tugas secara rutin baik secara pribadi maupun kelompok. Sehingga akan membuahkan hasil yang diinginkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Dalam melakukan hal yang baik atau buruk dari suatu tindakan dan tingkah laku seseorang yang memiliki norma dan nilai-nilai. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam dua hal (Fadillah, 2018), yaitu:

1. Faktor internal

2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor Internal

Seseorang dengan etos kerja dapat dimotivasi oleh inspirasi yang datang dari atas atau oleh pengaruh internal. Etika kerja adalah suatu persepsi dan pendekatan yang difokuskan pada keyakinan yang dianut oleh seseorang. Etos kerja ditentukan oleh tingkat pendidikan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki setiap orang untuk meningkatkan modal manusia. Perasaan negatif karyawan yang tidak terkontrol secara memadai dapat menjadi penyebab timbulnya permasalahan, akan menurunkan komitmen dan rajin kerja, kepuasan karyawan, moralitas kerja, dan berpotensi menurunkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Faktor Eksternal

Sebuah tradisi yang sudah mendarah daging dalam peradaban sejak lama ternyata mampu mempengaruhi etos kerja individu. Budaya tersebut meliputi: keteraturan, pola pikir emosional masyarakat setempat. Budaya dengan metode orientasi yang canggih akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan masyarakat dengan struktur budaya tradisional mungkin saja memiliki etos kerja yang buruk. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh suasana kerja yang akan meningkatkan efisiensi individu. Dimana lingkungan kerja dipengaruhi oleh layanan kerja, upah atau penghargaan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu dengan orang lain akan meningkatkan

efisiensi kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya, serta ketenangan sosial yang muncul dari pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja menurut (Tasmara, 2005) Diukur dengan:

1. Kerja Keras
2. Gaya Bicara
3. Nilai Kerja
4. Kreatifitas Kerja

Berikut ini adalah penjelasan indikator etika kerja di atas:

1. Kerja Keras

Kerja keras berusaha untuk mencapai suatu tujuan atau, dengan kata lain, bekerja atau dengan sungguh-sungguh mengejar tujuan atau hasil, atau berusaha dengan sungguh-sungguh atau sungguh-sungguh untuk melakukan sesuatu.

2. Gaya Bicara

Suatu jenis tuturan adalah suatu bentuk berbicara yang dapat menarik audiens.

3. Nilai Kerja

Nilai pekerjaan adalah teori nilai tenaga kerja, yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang dihitung dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksinya, mengakui bahwa semua bentuk keluaran dihitung sebagai produksi tenaga kerja.

4. Kreatifitas Kerja

Kemampuan yang dimiliki manusia untuk melakukan pekerjaan adalah imajinasi pekerjaan dan bukan apa yang diperoleh dari luar individu pekerja.

Sedangkan dimensi etika kerja menurut (Maharani,2016) yang meliputi:

1. Ini adalah mandat untuk beroperasi.
2. Tanggung jawab
3. Tata Krama
4. Layanan Perhotelan
5. Saling menghormati
6. Pekerjaan adalah seni itu

2.2 Kerangka Konseptual

Struktur konseptual adalah suatu hubungan atau keterkaitan dari masalah yang akan digali antara satu definisi dan definisi lainnya. Struktur filosofis ini digunakan untuk menghubungkan atau memperjelas suatu pertanyaan yang akan dieksplorasi secara panjang lebar. Struktur ini bersumber dari penelitian atau filsafat dan digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel-variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan adalah kekuatan penuntun di balik semua modal dalam suatu organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh konsistensi personelnnya, semakin kompeten pemimpin bisnisnya, semakin besar disiplin pekerjanya.

Disiplin dalam bekerja merupakan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan / ketentuan yang berlaku di setiap wilayah kerja, sehingga diperlukan peningkatan standar kerja yang tinggi yang mencerminkan kesesuaian karyawan dengan peraturan perusahaan. Pemimpin yang mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan menjalin relasi dengan pekerja lain akan lebih berhasil dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengatur pekerjaan secara efisien sehingga dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Semakin besar kemampuan atasan dalam menangani pekerjaannya, maka semakin besar disiplin karyawannya.

Penciptaan perilaku disiplin dipengaruhi oleh kepribadian dan pengaruh eksternal, seperti kontrol kualitas, program kesejahteraan dan penghargaan. Pemimpin dikatakan sukses dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika bawahannya terlatih dengan baik. Menjaga dan mengembangkan disiplin yang baik merupakan kegiatan yang berat, karena dipengaruhi oleh berbagai pengaruh. (Setyani, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019), (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan merupakan salah satu kegiatan manajemen, dan merupakan tanggung jawab struktur pimpinan untuk memelihara dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran serta tanggung jawab organisasi telah dan telah dilaksanakan

secara memadai sesuai dengan pengaturan, strategi, arahan dan ketentuan yang telah ditetapkan. telah ditentukan dan diterapkan.

Pengawasan yang berhasil mencakup kepemimpinan tingkat tinggi, termasuk pembentukan spiritual, pengembangan kerja tim, kapasitas untuk mempromosikan disiplin dan sifat manusia. Hal ini dikarenakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap kedisiplinan bawahan. Hubungan antara pengawasan dan disiplin dalam pekerjaan karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019), (Meika, 2017) dan (Siregar, 2018) menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Etika adalah upaya sistemik untuk menggunakan nalar untuk melihat interaksi moral individu dan masyarakat sedemikian rupa sehingga mereka dapat

memutuskan antara mengatur tindakan manusia dan cita-cita yang berbobot untuk digunakan sebagai tujuan dalam hidup.

Menurut (Ernawan, 2012) Etika kerja adalah keyakinan, pemikiran, tingkah laku, ciri atau ciri-ciri seseorang, masyarakat, atau cara kerja bangsa. Etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri atau sifat yang berkenaan dengan cara kerja seseorang, kelompok atau bangsa. Hal yang melandasi etos kerja yang kuat antara lain adalah tekad untuk menjaga standar kerja sehingga orang dengan level kerja yang tinggi.

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja

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

Kepemimpinan adalah kekuatan penuntun di balik semua modal dalam suatu organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh konsistensi personelnnya, semakin kompeten pemimpin bisnisnya, semakin besar disiplin pekerjanya.

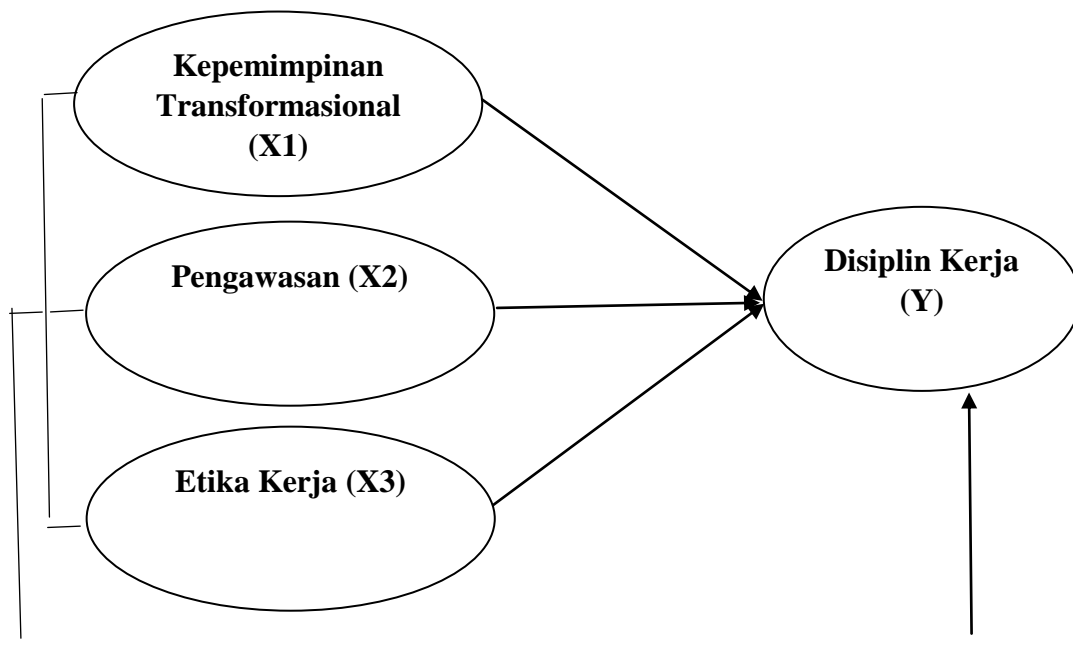
Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat mengkoordinasikan pekerjaan dengan benar sehingga dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Semakin kuat kapasitas atasan dalam mengatur pekerjaan, semakin baik disiplin pekerjanya.

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

Etos kerja kesuksesan seseorang dan kesuksesan seseorang dalam hidup dapat diprediksi. Penggemar umumnya antusias dan positif dalam potensinya untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain, orang yang kurang percaya diri dapat menghadapi hambatan dalam hidupnya, terutama dalam berkomunikasi dengan orang lain dan di tempat kerja. Etika kerja merupakan salah satu alasan yang berkontribusi terhadap peningkatan praktik kerja. Prinsipnya, pemberi kerja tidak hanya menuntut pekerja untuk bersedia dan siap bekerja secara efektif, tetapi bagaimana memiliki etos kerja yang kuat untuk mencapai prioritas perusahaan, kemampuan, keterampilan dan keterampilan karyawan tidak relevan jika etos kerja tinggi dari setiap karyawan tidak diikuti dengan disiplin kerja yang ditingkatkan.

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa kepemimpinan transformasional,

pengawasan etika kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Sumber : Diolah Peneliti
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah interpretasi sementara dari tindakan atau peristiwa yang telah terjadi. Menurut teori (Sugiyono, 2018) rumusan masalah penelitian merupakan solusi sementara, dimana rumusan masalah penelitian ditentukan dalam bentuk argumen pertanyaan. Dikatakan sebagai solusi sementara karena teori hanya merupakan respon terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, sedangkan analisis data terlebih dahulu akan memverifikasi validitas hipotesis. Berpusat pada batasan yang tercantum di atas dan rumusan masalah, hipotesis dalam analisis ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

2. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.
3. Etika kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh
4. Kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

BAB 3

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Metodologi analisis ini dilihat dari cara deskriptif yang berusaha untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjelaskan jenis / bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam analisis ini, metode asosiatif dan kuantitatif digunakan.

Metode asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk menilai adanya hubungan pengaruh atau pengaruh antara kedua variabel, masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Data yang diperoleh kemudian berbentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) Metode kuantitatif juga dapat didefinisikan sebagai metode ilmiah yang berfokus pada teori konstruktif, digunakan untuk mempelajari satu kelompok atau sampel, pengumpulan data dengan alat penelitian, pengolahan data kuantitatif / statistik untuk pengujian teori yang telah ditentukan sebelumnya.

Praktek kerja merupakan subjek utama yang menjadi variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah tentang kepemimpinan manajemen kerja.

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

2.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor biro umum sekretariat daerah Aceh yang beralamat Jl. T. Nyak Arief No.219, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23126.

2.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juli 2020				Agustus 2020				Septemb er 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020			
		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	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Pengumpulan data													■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																					■			
8	Penyelesaian laporan																								
9	Sidang meja hijau																								■

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Komunitas adalah suatu bidang generalisasi, menurut (Sugiyono, 2018), terdiri dari objek atau topik yang mempunyai atribut dan karakteristik yang ditentukan peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh pegawai di Kantor Umum Setda Aceh yang berjumlah 230 pegawai.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai yang terdapat pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh

Tabel 3.2
Data Data Jumlah Pegawai Yang Terdapat Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh

No	Bagian biro	Jumlah pegawai
1	Kepala Biro Umum	1
2	T.U Sekretariat	55
3	Keuangan	22
4	Rumah Tangga	150
5	Fungsional	2
Jumlah		230

2.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Survei merupakan Sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, dan karena sumber daya, tenaga dan waktu yang tidak memadai, misalnya, sulit bagi peneliti untuk mempelajari apa pun dalam populasi tersebut, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Seperti yang diamati dari jajak pendapat, temuan ini dapat digeneralisasikan ke populasi. Besar kecilnya sampel diperoleh berdasarkan populasi saat ini dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga estimasi sampel disusun sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 230(0.1)^2} = 69,70$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Jumlah sampel dalam analisis ini didasarkan pada estimasi Slovin di atas. sebanyak 70 orang aparatur sipil negarapada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh. Sampel ini diperoleh dengan menggunakan pendekatan Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik accidental sampling yaitu teknik penentuan sampel secara kebetulan, siapa saja yang kebetulan bertemu peneliti dapat dijadikan sampel. (Sugiyono, 2018).

2.4 Definisi Operasional

Makna operasional adalah indikator bagaimana elemen dievaluasi untuk memutuskan apakah perhitungan analisisnya positif atau buruk. Menurut (Sugiyono, 2018) penting untuk menentukan konstruksi atau keberadaan yang akan dianalisis sehingga menjadi variabel yang dapat dihitung. Mengenai definisi organisasi dari studi ini, itu termasuk:

1. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah Pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan bisnis dan harapan masyarakat yang ada.

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No item
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2
2	Tata terhadap peraturan perusahaan	3,4
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan	5,6
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan	7,8

Sumber: (Sutrisno, 2010)

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah metode kepemimpinan yang menggabungkan atau memotivasi pengikutnya terhadap tujuan yang telah dicapai dengan memperjelas tugas dan tuntutan misi. Gaya pemimpin ini menawarkan stimulasi intelektual individual dan perhatian kepada siapa yang memiliki karisma.

Tabel 3.3
Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	No Item
1	Karisma (<i>Charisma</i>)	1,2
2	Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>)	3,4
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)	5,6
4	Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	7,8

Sumber: (Kartini, 2010)

3. Pengawasan (X2)

Pengawasan merupakan mekanisme untuk memastikan terpenuhinya prioritas operasional dan manajerial. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Pengawasan

No	Indikator	No Item
1	Akurat	1,2
2	Tepat Waktu	3,4
3	Objektif dan Menyeluruh	5,6
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi	7,8
5	Realistik secara ekonomis	9,10
6	Realistik secara organisasional	11,12
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	13,14
8	Fleksible	15,16
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	17,18
10	Diterima para anggota	19,20

Sumber: (Handoko, 2015)

4. Etika Kerja (X3)

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Tabel 3.5
Indikator Etika Kerja

No	Indikator	No Item
1	Kerja Keras	1,2
2	Gaya Bicara	3,4
3	Nilai Kerja	5,6
4	Kreatistik Kerja	7,8

Sumber: (Tasmara,2005)

Tabel 3.6
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item
1	Disiplin Kerja(Y)	Pengetahuan dan kemampuan untuk memenuhi semua undang-undang bisnis dan harapan sosial yang relevan Sumber dari: (Hasibuan,2012)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Tata terhadap peraturan perusahaan 3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan Sumber : (Sutrisno, 2010)	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Kepemimpinan Transformasional(X1)	Gaya kepemimpinan ini menggabungkan atau memotivasi pendukung mereka di jalur pencapaian target dengan memperjelas tugas dan kriteria misi. Kepemimpinan semacam ini membawa perhatian intelektual individual dan rasa hormat kepada siapa yang memiliki karisma.Sumber :	1. Karisma (<i>Charisma</i>) 2. Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>) 3. Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>) 4. Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>) Sumber: (Sartika, 2014)	1,2 3,4 5,6 7,8

		(Rivai, 2014)		
3	Pengawasan(X2)	Mekanisme untuk mempertahankan prioritas organisasi dan manajemen terpenuhi Sumber: (Handoko, 2016)	1. Benar 2. Sesuai jadwal 3.Target dan Terperinci 4. Penekanan pada poin-poin strategis pemantauan 5. Realistis dari segi ekonomi 6.Realistis secara operasional 7. Berkoordinasi dengan alur kerja organisasi 8. Fleksibilitas 9.Sebagai organisasi dan daftar periksa 10.Diterima oleh anggota Sumber: (Handoko, 2015)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20
4	Etika Kerja (X3)	Sikap, sikap, adat istiadat, karakteristik atau karakteristik sehubungan dengan fungsinya individu, komunitas atau negara Sumber: (Erwan,2012)	1. Kerja Keras 2. Gaya Bicara 3. Nilai kerja 4. Kreatistik kerja Sumber: (Tasmara,2005)	1,2 3,4 5,6 7,8

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data utama yaitu data yang dikumpulkan dan harus diolah kembali yaitu kuesioner. Pengumpulan data tentang apa yang akan dituju dicapai secara eksplisit melalui proses kuesioner. Sistem kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan formulir berisi pertanyaan yang dikirimkan secara tertulis kepada individu atau sekelompok orang untuk dijawab.

Skala yang digunakan untuk perencanaan adalah skala likert. Likert digunakan untuk menilai pandangan, keyakinan dan harapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya atas pertanyaan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Program komputer Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) edisi 24.00, terdiri dari pemeriksaan validitas dan reliabilitas, adalah program yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrasi” dari beberapa kuesioner yang dijawab dan dihitung materi tesnya, yaitu pendekatan satu kali terhadap data instrumen yang tersebar dan tidak menggunakan pendekatan ulangan.

Dalam analisis ini ukuran validitas yang digunakan adalah uji validitas objek. Menurut (Sugiyono, 2018), penting untuk menyamakan harga t yang diukur dengan harga t tabel untuk mengetahui apakah selisih tersebut relevan atau tidak. Perbedaan tersebut penting jika t lebih besar dari t , sehingga instrumen dinyatakan akurat.

Teknik korelasi product moment digunakan untuk menghitung validitas setiap objek query, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Melihat nilai probabilitas dari koefisien korelasi merupakan kondisi benar atau tidaknya suatu objek instrumen. Menurut (Sugiyono, 2018), dengan membandingkan nilai t dengan t tabel maka dilakukan pengujian penting. Jika t hitung bernilai positif lebih besar dari t tabel, maka item query atau prediktor dinyatakan benar. Dengan kata lain, dari nilai sig, itu ditampilkan (2 tailed) Dan jumlah signifikan (α) yang dihitung oleh peneliti dibandingkan. Jika nilai sig (2 tailed) 0.05, maka item instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) 0.05 maka item instrumen tidak valid..

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.629 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.645 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.322 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.804 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.775 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.725 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.654 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa semua item yang disampaikan kepada responden adalah benar.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1	0.348 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.558 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.240 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.422 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.445 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.478 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X8	> 0,239	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa semua item yang disampaikan kepada responden adalah benar.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pengawasan (X2)	X1	0.610 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.648 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.342 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.701 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.597 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.648 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.532 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.513 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.552 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.630 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.567 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.627 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.500 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X17	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X18	0.627 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X19	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X20	0.624 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa semua item yang disampaikan kepada responden adalah benar.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Etika Kerja (X3)	X1	0.810 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.542 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.810 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.542 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.665 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.479 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.356 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.484 > 0,239	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa semua item yang disampaikan kepada responden adalah benar.

Selain itu, jika hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut, dikatakan akurat untuk mengukur efisiensi instrumen dengan menggunakan Cronbach Alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, instrumen pengujian semakin tinggi. Nilai reliabilitas instrumen memiliki arti bahwa derajat reliabilitas instrumen pengukuran sudah memadai bila mendekati 1 (0,60)

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.824	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.885		Reliabel
Pengawasan (X2)	0.895		Reliabel
Etika Kerja (X3)	0732		

Sumber : SPSS24.00

Hal tersebut dapat ditunjukkan dari data di atas bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa derajat reliabilitas instrumen tes sudah mencukupi bila semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel yang dianalisis telah diklarifikasi atau diberikan oleh item pernyataan dari masing-masing variabel atau, dengan kata lain, alat tersebut akurat atau dapat diandalkan.

2.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis Menumbuhkan persepsi kasus yang sedang ditinjau oleh peneliti dan mengkomunikasikan kesimpulan kepada orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan kesadaran ini perlu dilanjutkan dengan upaya mencari akal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional, pengawasandan etika kerja terhadap disiplin kerja periode sebelumnya dinaikkan atau di turunkan. Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

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

Keterangan :

Y = Variabel dependent (disiplin kerja)

α = Konstanta

β = Koefesien Regresi

X_1 = Variabel independent (kepemimpinan transformasional)

X_2 = Variabel independent (pengawasan)

X_3 = Variabel independent (etika kerja)

ϵ = Standart Error

Penerapan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi klasik.

Pada uji normalitas, uji multikolinear, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi digunakan uji asumsi klasik.

2.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2013) Tujuan dari uji Asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model yang benar adalah model regresi yang digunakan dalam analisis. Apabila model tersebut merupakan model yang baik, maka hasil analisis regresi sesuai sebagai pedoman informasi atau sasaran pemecahan masalah secara praktis. Kriteria asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan lain-lain.

a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang teratur dalam model regresi, dilakukan pengendalian normalitas data. Jika data membentang menjadi garis vertikal dan mengikuti garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas, kemudian data diurutkan dalam model analisis regresi.

Dengan analisis grafik, cara untuk mendeteksi apakah residual memiliki distribusi yang teratur atau tidak. Dalam penelitian ini analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan diagram histogram dan plot probabilitas. Menurut (Ghozali, 2013) Untuk mengaitkan data observasi dengan distribusi yang mirip dengan distribusi normal, digunakan grafik histogram. Kemudian, untuk menyamakan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal, digunakan peta probabilitas.

Dasar penilaian pada uji normalitas:

- a) Untuk melihat apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang teratur dalam model regresi, dilakukan pengendalian normalitas data. Jika data membentang menjadi garis vertikal dan mengikuti garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas, kemudian data diurutkan dalam model analisis regresi.
- b) Apabila data meluas jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti jalur garis diagonal atau grafik histogram tidak menampilkan pola distribusi normal, maka harapan normalitas tidak terpenuhi oleh model regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Fungsi Multikolonieritas mencoba menguji apakah korelasi antara variabel independen diamati dengan model regresi.(Ghozali, 2013). Tidak ada hubungan antara variabel independen yang terlihat dengan model regresi yang berhasil. Variabel tidak ortogonal bila ada hubungan variabel independen. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas dimana nilai keterkaitan antar variabel bebas adalah negatif.

Menurut (Ghozali, 2013) Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang jelas antara variabel independen dalam model regresi linier jika:

- 1) Ada masalah multikolinearitas yang parah dengan nilai toleransi $<0,5$ atau nilai faktor inflasi (VIF) > 10 .
- 2) Tidak terdapat multikolinieritas yang ekstrim jika nilai resistansi $> 0,5$ atau nilai faktor inflasi (VIF) <10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Ukuran yang menguji apakah semua hasil dalam model regresi linier memiliki ketidaksamaan dalam varians residual. Penelitian ini merupakan salah satu ukuran asumsi konvensional yang akan dilakukan pada regresi linier.

Menurut (Ghozali, 2013) scatter plot antara ZPRED dan SRESID digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu pada scatter plot dan terdistribusi di atas dan di bawah garis Y nol, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

2.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2013) Dalam perumusan pertanyaan penelitian, hipotesis adalah tebakan atau tanggapan tentatif terhadap pertanyaan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diturunkan dengan meramalkan penelitian sebelumnya sebagai pedoman untuk menunjukkan bahwa uji hipotesis berguna untuk memutuskan apakah terdapat hubungan antara X_1 , X_2 , Y secara parsial atau simultan. Ada dua jenis koefisien yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji f.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik menunjukkan seberapa besar varian dikompensasikan secara independen oleh variabel independen. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Jika nilai konteks $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh variabel dependen antara satu variabel independen (Ghozali, 2013).

Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ 5%

Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan jika H_0 disetujui, namun jika H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan kapan variabel independen dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel independen atau independen yang digunakan dalam model. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika besarnya signifikansi $f < 0,05$, artinya semua variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Jika arti nilai $f > 0,05$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Hasil estimasi ini setara dengan yang dicapai dengan menggunakan tingkat risiko 5 persen atau tingkat yang relevan 5 persen dengan menggunakan kriteria berikut:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

Hoditolakapabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai sig $< \alpha 5\%$

Jika persetujuan terjadi, maka harus diartikan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap model regresi berganda yang dikumpulkan, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan.

2.6.4 Koefisien Detirminasi

Koefisien determinasi (R^2) menguji sejauh mana potensi model untuk menggambarkan perbedaan variabel independen dijelaskan. Nilai koefisien determinasi merupakan nilai kecil antara nol dan satu (R^2), yang berarti bahwa kekuatan variabel independen untuk menggambarkan varians dari variabel dependen terbatas. Nilai satu atau berarti bahwa hampir semua pengetahuan yang tersedia untuk meramalkan variabel dependen diberikan oleh variabel independen. (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. Perhitungan dasar adalah R-Square atau koefisien keputusan yang juga digunakan untuk mengevaluasi konsistensi persamaan garis regresi. (Ghozali, 2013). Ringkasan kesesuaian variabel independen saat mengestimasi variabel dependen diberikan oleh nilai R-Square.

Metrik yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square (R^2) untuk mengetahui prosedur prediksi memberikan hasil yang lebih baik, yang menunjukkan seberapa besar proporsi varians pada variabel dependen yang diperjelas oleh variabel independen.

Menurut (Ghozali, 2013), Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel independen sangat terkendala kemampuannya dalam menggambarkan varians

pada variabel dependen. Nilai yang mirip dengan satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang digunakan untuk mengestimasi varians dalam variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Semakin tinggi koefisien keputusan, semakin besar potensi semua variabel independen untuk menggambarkan varians variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengola data angket dalam bentuk data yang berupa dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 8 pernyataan untuk variabel etika kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 70 orang pegawai aparatur sipil Negara pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dari ketentuan review skala likert pada tabel di atas, maka perlu dipahami bahwa ketentuan di atas berkaitan baik dengan perhitungan variabel. Oleh karena itu, diberi beban 4, skor dan nilai maksimum untuk setiap responden yang menjawab kuesioner penelitian 1. Untuk skor terendah diberikan.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

4.1.2 Identitas Responden

Hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 70 responden dengan penyebaran angket, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat hasil tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	50	71,43
Perempuan	20	28,57
Total	70	100

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 50 orang (71,43%) dan perempuan 20 orang (28,57%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4.3
Berdasarkan Usia

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
30-39 Tahun	12	17,14
40-50 Tahun	38	54,29
>50 Tahun	20	28,57
Total	70	100

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah usia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (17,14%), usia 40-50 tahun sebanyak 38 orang (54,29%) dan usia >50 tahun sebanyak 20 orang (28,57%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah usia 40-50 tahun.

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA	8	11,43
D3	4	5,71
S1	48	68,57
S2	10	12,29
Total	70	100

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah tamatan SMA sebanyak 8 orang (11,43), D3 sebanyak 4 orang (5,71%), S1 sebanyak 48 orang (68,71%) dan S2 sebanyak 10 orang (12,29%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan S1.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Disiplin Kerja

Dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	JawabanX2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	14.3%	50	71.4%	9	12.9%	1	1.4%	0	0%	70	100%
2	15	21.4%	44	62.9%	9	12.9%	2	2.9%	0	0%	70	100%
3	19	27.1%	51	72.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
4	11	15.7%	43	61.4%	12	17.1%	4	5.7%	0	0%	70	100%
5	11	15.7%	46	65.7%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
6	14	20.0%	43	61.4%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
7	13	18.6%	49	70.0%	5	7.1%	3	4.3%	0	0%	70	100%
8	10	14.3%	41	58.6%	17	24.3%	2	2.9%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang 71.4%
2. Jawaban responden selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 62.9%
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 72.9%
4. Jawaban responden melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
5. Jawaban responden melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 56.7%
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan unit lainnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
7. Jawaban responden akan menaati norma norma yang berlaku diperusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 70.0%
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 58.6%

4.1.3.2 Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan Transformasional yang dirangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	JawabanX1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15.7%	43	61.4%	12	17.1%	4	5.7%	0	0%	70	100%
2	11	15.7%	46	65.7%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
3	14	20.0%	43	61.4%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
4	11	15.7%	50	71.4%	7	10.0%	2	2.9%	0	0%	70	100%
5	12	17.1%	44	62.9%	9	12.9%	5	7.1%	0	0%	70	100%
6	13	18.6%	48	68.6%	7	10.0%	2	2.9%	0	0%	70	100%
7	13	18.6%	51	72.9%	4	5.7%	2	2.9%	0	0%	70	100%
8	11	15.7%	36	51.4%	19	27.1%	4	5.7%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan sering kali menawarkan kepercayaan kepada bawahannya, dengan mayoritas responden menerima yaitu sebanyak 43 individu 61,4%
2. Tanggapan responden Perwakilan mampu membangun kekaguman terhadap rekan sejawatnya, dengan mayoritas responden menyatakan 65,7 persen sebanyak 46 individu
3. Tanggapan responden terhadap pimpinan masih menginspirasi dan memberdayakan sebagian besar responden untuk bekerja dengan bawahannya, sebanyak 43 individu 61,4% setuju.
4. Jawaban responden Perwakilan sering menekankan pentingnya prioritas dan tanggung jawab pekerjaan. Mayoritas responden menerima 71,4 persen setuju dengan sebanyak 50 individu.

5. Tanggapan responden Pimpinan sering kali mencerminkan upaya kepemimpinan untuk menginspirasi pendukung kreatif Mayoritas responden menerima bahwa 62,9 % dari sebanyak 44 orang setuju.
6. Untuk mencapai tujuan tersebut, reaksi responden terhadap pimpinan seringkali melibatkan bawahan, mayoritas responden percaya bahwa sebanyak 48 warga 68,6 persen setuju.
7. Jawaban responden Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 72.9%
8. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 51.4%

4.1.3.3 Pengawasan

Deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	14.3%	50	71.4%	9	12.9%	1	1.4%	0	0%	70	100%
2	15	21.4%	44	62.9%	9	12.9%	2	2.9%	0	0%	70	100%
3	19	27.1%	51	72.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
4	11	15.7%	43	61.4%	12	17.1%	4	5.7%	0	0%	70	100%
5	11	15.7%	46	65.7%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
6	14	20.0%	43	61.4%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
7	13	18.6%	49	70.0%	5	7.1%	3	4.3%	0	0%	70	100%
8	10	14.3%	41	58.6%	17	24.3%	2	2.9%	0	0%	70	100%
9	8	11.4%	54	77.1%	4	5.7%	4	5.7%	0	0%	70	100%
10	12	17.1%	43	61.4%	5	7.1%	10	14.3%	0	0%	70	100%
11	12	17.1%	43	61.4%	10	14.3%	5	7.1%	0	0%	70	100%
12	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%

13	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%
14	15	21.4%	40	57.1%	8	11.4%	7	10.0%	0	0%	70	100%
15	22	31.4%	34	48.6%	13	18.6%	1	1.4%	0	0%	70	100%
16	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%
17	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%
18	15	21.4%	40	57.1%	8	11.4%	7	10.0%	0	0%	70	100%
19	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%
20	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan rutin dan setiap saat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang 71.4%
2. Jawaban responden Dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu menggunakan CCTV mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 62.9%
3. Jawaban responden tentang Instansi melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 72.9%
4. Jawaban responden Instansi melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
5. Jawaban responden Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 52.7%
6. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
7. Jawaban responden Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 70.0%

8. Jawaban responden tentang Pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 58.6%
9. Jawaban responden tentang Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang 77.1%
10. Jawaban responden Pengawasan kerja dilakukan secara bertahap mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
11. Jawaban responden tentang Atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
12. Jawaban responden Atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%
13. Jawaban responden Pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%
14. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 57.1%
15. Jawaban responden Pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang 48.6%
16. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%
17. Jawaban responden Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%

18. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 57.1%

19. Jawaban responden Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56orang 80.0%

20. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%

4.1.3.4 Etika Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Erika kerja yang dirangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (X3)

No.	JawabanX2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	21.4%	44	62.9%	9	12.9%	2	2.9%	0	0%	70	100%
2	19	27.1%	51	72.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
3	15	21.4%	44	62.9%	9	12.9%	2	2.9%	0	0%	70	100%
4	19	27.1%	51	72.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
5	14	20.0%	43	61.4%	9	12.9%	4	5.7%	0	0%	70	100%
6	13	18.6%	49	70.0%	5	7.1%	3	4.3%	0	0%	70	100%
7	14	20.0%	45	64.3%	11	15.7%	0	0%	0	0%	70	100%
8	12	17.1%	56	80.0%	2	2.9%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentangselalu bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 62.9%
2. Jawaban responden pantang menyerah dalam menyelesaikan permasalahan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 72.9%

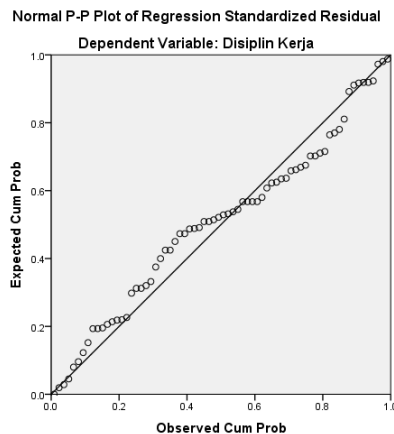
3. Jawaban responden tentang berbicara dengan baik kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 62.9%
4. Jawaban responden tidak pernah berbicara yang menyakitkan persaaan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 72.9%
5. Jawaban responden Pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 61.4%
6. Jawaban responden tentang selalu mendapatkan kompensasi tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 70.0%
7. Jawaban responden selalu mengeluarkan ide ide kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 64.3%
8. Jawaban responden tentang mencari ide ide baru dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang 80.0%

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji kelulusan kendala linier atau Uji inferensi konvensional dilakukan sebelum analisis regresi berganda dilakukan. Tujuan dari melakukan Uji hipotesis klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel itu normal atau tidak. Standar di sini menyiratkan bahwa ia memiliki Distribusi data yang teratur. Distribusi teratur data dengan mean dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut. Jadi pada dasarnya ada kondisi berikut untuk inferensi klasik.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi terdistribusi secara natural, termasuk variabel dependen dan variabel independen.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik p-plot standar, dapat ditunjukkan pada gambar di atas bahwa trend grafik normal dilihat dari titik-titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal dan sebarannya mengikuti jalur garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi oleh model regresi.

4.1.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variabel independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolinieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5, Anda dapat melihat uji multikolinieritas.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.325	1.359		-1.711	.092		
	Kepemimpinan Transformasional	.478	.044	.572	10.849	.000	.387	2.581
	Pengawasan	.098	.035	.210	2.789	.007	.189	4.291
	Etika Kerja	.344	.075	.277	4.609	.000	.298	3.358

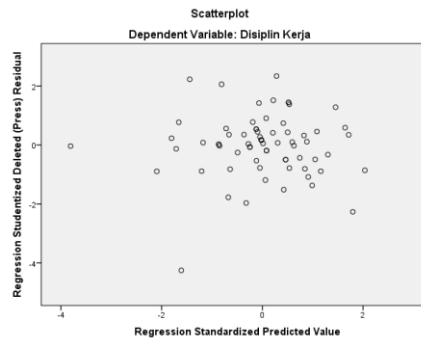
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai tolerance sebesar $0.387 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.581 < 5$. Variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar $0.189 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.291 < 5$. Variabel etika kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.298 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.358 < 5$. Setiap variabel memiliki nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolonieritas.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatterplot Diagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. ada dalam uji regresi ini.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini berusaha untuk Melihat pengaruh hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan analisis regresi linier berganda terhadap variabel terikat dengan mengevaluasi hasil dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini mempunyai dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, manajemen, etos kerja dan satu variabel prediktif yaitu disiplin kerja.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1. Konstanta | = -2,325 |
| 2. Kepemimpinan transformasional | = 0,478 |
| 3. Pengawasan | = 0,098 |
| 4. Etika kerja | = 0,344 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2,325 + 0,478X_1 + 0,098X_2 + 0,344X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2,325 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -2,325
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,478 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,098 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,098 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi etika kerja sebesar 0,344 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etika kerja meningkat sebesar satu satuan, maka

disiplin kerja meningkat sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji t

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

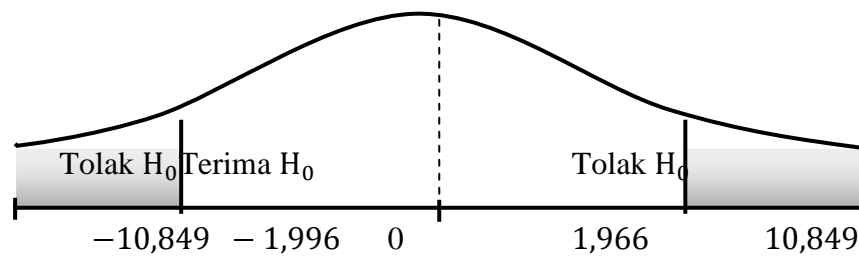
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

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



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

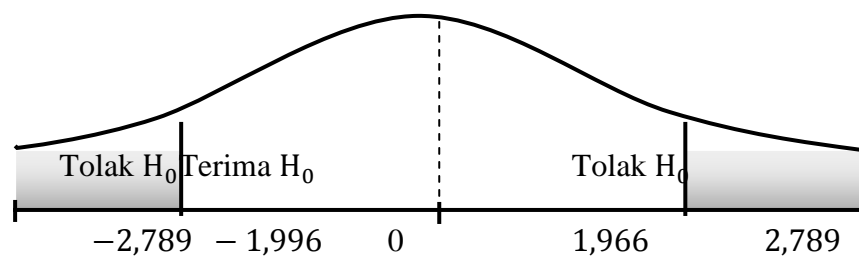
H_0 diterima jika $:-1,996 \leq t_{hitung} \leq 1,996$ pada $\alpha = 5\%$

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

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 10,849 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,966 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan transformasional sebesar $0.000 < 0.05$ Artinya dapat disimpulkan dari observasi tersebut bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan hal tersebut kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja padakantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

2. Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

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



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

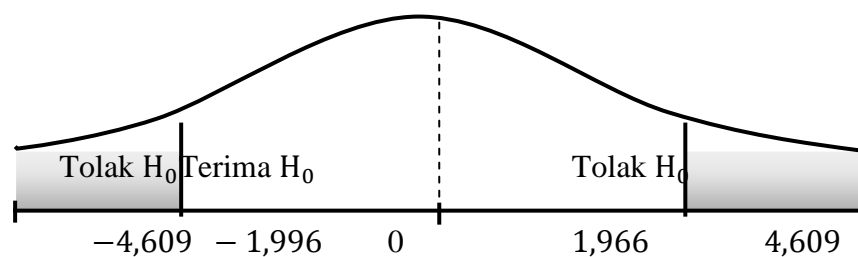
H_0 diterima jika $:-1,996 \leq t_{hitung} \leq 1,996$ pada $\alpha = 5\%$

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

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

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

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



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T

H_0 diterima jika $:-1,996 \leq t_{hitung} \leq 1,996$ pada $\alpha = 5\%$

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

Nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 4,609 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,966 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan etika kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa etika kerjaberpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja padakantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

4.1.6.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji regresi F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel dependen sekaligus (Y). Berdasarkan kinerja analisis data SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

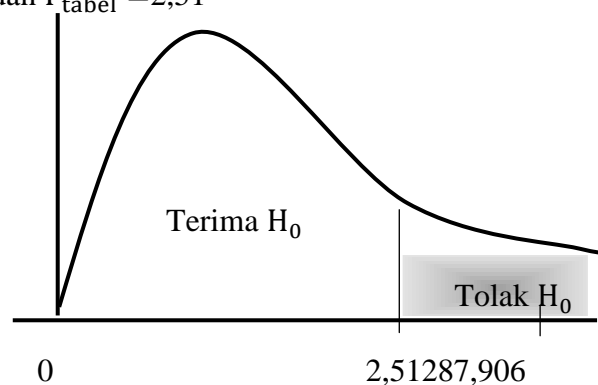
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.080	3	262.693	287.906	.000 ^b
	Residual	60.220	66	.912		
	Total	848.300	69			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 70 - 3 - 1 = 64$$

$$F_{\text{hitung}} = 287,906 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2,51$$



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dengan besaran yang cukup besar sebesar 0,000 maka nilai F hitung adalah 287,906. Meskipun 2,51 dianggap sebagai nilai tabel F. Dapat ditunjukkan berdasarkan hasil ini bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{table}}$ ($287.906 > 2.51$) menyiratkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga tidak dapat

dipungkiri bahwa standar kepemimpinan, pengawasan dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro Umum Setda Aceh.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Untuk melihat apakah variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh nilai variabel independen, digunakan nilai R-square dari koefisien determinasi. Pengali untuk suatu keputusan harus antara 0 dan 1. Semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai R-square sama dengan satu. Berikut ini Hasil statistiknya sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.929 \times 100\%$$

$$= 92,9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.929 yang berarti 92,9 dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, pengawasan dan etika kerja sebesar 92,9% untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 92,9\% = 7,1\%$. hal ini menunjukkan 7,1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini mengacu pada temuan penelitian ini tentang kesesuaian hipotesis, sudut pandang dan eksperimen sebelumnya yang diberikan dalam laporan penelitian sebelumnya, serta pola tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Ada tiga bagian kunci yang akan dibahas dalam interpretasi hasil laporan ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

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

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan transformasional yang lebih baik maka disiplin kerja pegawai di Kantor Setda Aceh akan meningkat dimana pimpinan memberikan semangat kerja, memberikan arahan, menginspirasi tumbuhnya skill, mendekati aturan dan prosedur kerja, serta memberikan teguran dan pujian kepada pegawai sehingga mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka serta senantiasa akan mengikuti peraturan yang terdapat pada kantor.

Terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yang berdampak pada upaya menciptakan disiplin yang lebih besar di tempat kerja. Ini difokuskan

pada kondisi bahwa pilihan transformasional didasarkan pada gagasan tindakan kepemimpinan. Derajat seorang pemimpin yang disebut transformasional dapat dihitung dibandingkan dengan pengaruh pemimpin terhadap bawahan. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam iklim kerja. Lingkungan lingkungan kerja dapat mempengaruhi moral dan motivasi anggota untuk bekerja. Jika pengaruh kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh perusahaan atau tim kerja, itu akan menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan, pada akhirnya, menginspirasi peserta untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan kerja (bahkan memberikan yang luar biasa atau diskresioner upaya), sehingga akan tercapai disiplin kerja yang optimal.

Kepemimpinan adalah kekuatan penuntun di balik semua modal dalam suatu organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh konsistensi personelnnya, semakin kompeten pemimpin bisnisnya, semakin besar disiplin pekerjanya. Seorang pemimpin dituntut untuk membimbing pekerja yang disiplin untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi, karena sifat kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam keefektifan organisasi dalam menjalankan berbagai operasinya, terutama dalam disiplin kerja karyawannya. (Siagian, 2010).

Manajemen yang efisien adalah kepemimpinan yang dapat mengkoordinasikan pekerjaan secara efisien sehingga dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Semakin tinggi kemampuan supervisor dalam mengkoordinasikan pekerjaannya maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan diterapkan oleh rekan-rekannya, sehingga harus dicapai kemajuan dalam menjalankan strategi dan tujuan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional diperkirakan akan meningkatkan upaya bawahan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang mulai diukur keefektifannya dalam menghadapi perubahan dalam suatu perusahaan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional akan membawa perbaikan tertentu yang dapat mempengaruhi kesediaan bawahan atau bawahan untuk meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan perubahan lebih lanjut dalam mencapai kinerja yang diharapkan (Mujiarsih & Hadi, 2003).

Kepemimpinan mengasumsikan bahwa mekanisme ini membutuhkan kapasitas individu untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang, meskipun konsep kepemimpinan yang sederhana telah secara konsisten digunakan sebagai kerangka kerja untuk menilai kepemimpinan, para ahli telah mengidentifikasi landasan teoritis kepemimpinan dalam praktik seperti kualitas, perilaku, situasional, transaksional, dan transformasional. (Orabi & Tareq, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019), (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Variabel kontrol sebesar 2.789 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ dianggap sebesar 1.996, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t tabel dan nilai pengawasan yang signifikan sebesar 0.007 < 0.05 yang berarti dapat disimpulkan dari temuan tersebut bahwa H_0 adalah ditolak (H_a diterima), menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan disiplin di Kantor Setda Aceh.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh maka pegawai tersebut akan semakin baik, dimana pemimpin melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai itu akan mampu melakukan dan beroperasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, dan pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian pemantauan yang dilakukan oleh pemimpin untuk berkontribusi pada upaya membangun lingkungan yang terorganisir dan disiplin yang berkembang dan berkembang atas dasar kesadaran diri.

Pengawasan adalah salah satu peran manajemen, dan merupakan operasi mekanisme kepemimpinan untuk memastikan dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dan tanggung jawab telah dan telah dilakukan dengan semestinya sesuai dengan strategi, ketentuan dan ketentuan yang ditetapkan dan relevan.

menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah mekanisme atau tindakan proaktif dari tindakan penyimpangan yang fatal dan tindakan disipliner oleh pekerja dalam pelaksanaan operasi operasional dan untuk memastikan bahwa hasil organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (Noor, 2013) Pengawasan adalah praktik mengawasi pelaksanaan semua proses operasional dan menjamin bahwa semua kegiatan yang dilakukan dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019), (Meika, 2017) dan (Siregar, 2018) menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja

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

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

menunjang kegiatan pekerjaan serta peraturan-peraturan kantor biro umum sekretariat daerah Aceh maka dengan demikian pegawai tersebut akan semakin disiplin.

4.2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja

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

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawainya serta pegawai yang senantiasa menjaga etika kerjanya maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dimana pemimpin secara langsung melakukan pengawasan berupa memberikan motivasi untuk senantiasa selalu menjaga etika kerja dan mengikuti peraturan yang ada pada kantor biro umum sekretariat daerah Aceh.

Disiplin adalah perilaku manajer untuk memotivasi partisipan organisasi untuk memenuhi kriteria keadaan yang berbeda ini. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan merupakan salah satu jenis instruksi yang bertujuan untuk

meningkatkan dan membentuk kesadaran, sikap dan tindakan karyawan sehingga pekerja bersedia bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan efisiensi kerja.

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

Pengawasan yang berhasil mencakup kepemimpinan tingkat tinggi, termasuk pembentukan spiritual, pengembangan kerja tim, kapasitas untuk mempromosikan disiplin dan sifat manusia. Hal ini dikarenakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap kedisiplinan bawahan. Hubungan antara pengawasan dan disiplin dalam pekerjaan karyawan.

Etos kerja kesuksesan seseorang dan kesuksesan seseorang dalam hidup dapat diprediksi. Penggemar umumnya antusias dan positif dalam potensinya untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain, orang yang kurang percaya diri dapat menghadapi hambatan dalam hidupnya, terutama dalam berkomunikasi dengan orang lain dan di tempat kerja. Etika kerja merupakan salah satu alasan yang berkontribusi terhadap peningkatan praktik kerja. Prinsipnya, pemberi kerja tidak

hanya menuntut pekerja untuk bersedia dan siap bekerja secara efektif, tetapi bagaimana memiliki etos kerja yang kuat untuk mencapai prioritas perusahaan, kemampuan, keterampilan dan keterampilan karyawan tidak relevan jika etos kerja tinggi dari setiap karyawan tidak diikuti dengan disiplin kerja yang ditingkatkan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

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

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin memiliki lebih banyak semangat, mendorong dan menginspirasi penciptaan kapabilitas sehingga disiplin tenaga kerja meningkat.

2. Pemimpin agar lebih mengawasi pegawainya sehingga disiplin pegawai akan semakin meningkat.
3. Pegawai agar lebih memanfaatkan waktu kerjanya.

Pegawai agar lebih senantiasa mentaati operaturan-peraturan yang ada pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Unimed
- Aryana, P., & Winoto, T. (2017). Pengaruh Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourth Edition*. Oxford: Oxford University Press.
- Davis., Keith, J. W., Newstorm. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma*. Jakarta : Erlangga.
- Darwati, E., Soegiarto, E. K., & Lau, E. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal EKONOMIA*, 4(2), 1-9.
- Ernawan, R. E. (2012). *Etika Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Faddilah, R. (2018). Etos Kerja dan Kontribusi Ibu Rumah Tangga Pemulung Terhadap Ekonomi Keluarga (Studi TPA Muara Fajar Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5(1), 1–14.
- Fahmi., & Irham. (2013) *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Pesero). Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 302–309.
- Mahendra, I.G.N.T., & Brahmasari, I.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22-42
- Mangkunegara, A.A P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meika, I., Pramono, R.E., & Wahjuni, S (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-SOSPOL*, 4(1), 56-61
- Noor, A.(2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Rompas, G. A. C., Tawel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1-15.

- Siagian, S.P. (2011). *Fungsi-fungsi Manajerial..* Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, J.A.B., Sambul, S.A.P., &Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52-60
- Simorangkir, O. P. (2007). *Etika, Bisnis dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 124–137.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148-160.
- Sugina, G., Suryana, A., & Prihatin, E. (2016). Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. *Jurnal ADPEND*, 1(1), 71-79.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Susanty, A.,& Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI UNDIP*. 7(2) 77-84
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tasmara, T. (2005). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

1. Nama : **NILAWATI, S.Kom**
2. Tempat Tanggal Lahir : Blangmee, 09 September 1974
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Jln. Polonia Komplek TNI-AU Flamingo
Blok I No. 1 Medan
7. No Hp : 081361740546
8. Email : nil4w4ti74@gmail.com

Keluarga

1. Ayah : Alm. Nasruddin Daud
2. Ibu : Jamilah
3. Suami : Uun Sutopo
4. Anak : 1. Danu Setiaji
2. Wiku Prasetyo
3. Sindu Rizqi Utomo

Pendidikan

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krung Mak Lhoong
2. SMP Negeri Lhoong
3. SMA Negeri 2 Banda Aceh
4. Universitas Pembangunan Panca Budi
5. Pascasarjana Magister Manajemen UMSU