

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA

Swanto

Manajemen, STIE TRICOM

Email: santo_wanto@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan yang berjumlah 79 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwanya gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil koefisien determinasi secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Disiplin Pegawai*

PENDAHULUAN

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Arti penting dari disiplin kerja yaitu dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah. (Sutrisno, 2009). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Begitu pula halnya dengan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang selalu menerapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat hal ini terlihat pada data yang diperoleh dari perusahaan bahwa keterlambatan pegawai untuk bulan Nopember 2018 sebesar 10,61%, kemudian masalah lain yaitu masih adanya beberapa pegawai yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti mengobrol atau berbicara dengan pegawai lain tetapi tidak berkaitan tentang pekerjaan, sementara pegawai tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera. Masalah lain adalah pegawai yang selalu mengulur waktu saat menyelesaikan tugasnya. Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa

faktor, salah satu faktornya menurut Sutrisno (2009) adalah kepemimpinan dan pengawasan, dimana kepemimpinan dan pengawasan ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

Gaya Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi disiplin pegawai, dimana peran seorang pemimpin dalam mengembangkan dan memberdayakan pegawainya sangatlah dibutuhkan untuk tujuan dari keberhasilan instansi dan sebaliknya jika peran pimpinan tidak maksimal dalam mengawasi disiplin pegawainya maka instansi akan sulit mencapai tujuan. Pemimpin juga harus mampu menggerakkan, berkomunikasi dan mengenal karakter pegawainya agar strategi yang direncanakan dapat berjalan sesuai harapan. Efektifnya seorang pemimpin dapat dilihat dari kualitas dan profesionalitas hingga mampu memotivasi pegawainya agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda. Kepemimpinan yang dianggap berhasil menurut Robbins (2011) apabila para bawahannya mempercayai kepemimpinannya hingga mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpinnya, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak disalah gunakan.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan adalah pimpinan masih kurang memperhatikan proses kerja pegawainya, dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pimpinan kurang bisa dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi. Keterkaitan antara disiplin dengan pengawasan kerja dijelaskan oleh Siagian (2009) yang menyatakan "Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan dalam aktivitas pengawasannya secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan pengawasan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yaitu belum sepenuhnya Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara melakukan pengawasan yang efektif, di mana masih terdapat pegawai melakukan kegiatan lain pada jam kerja yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan seperti mengobrol sesama pegawai diluar permasalahan pekerjaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2009:290) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Rivai (2008:444) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009:92) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2009:231) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Anoraga (2009:182) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kemudian menurut Ordway Tead dalam Kartono (2013:49) mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2011:125) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. **Kepemimpinan Otoriter.** Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif.** Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. **Kepemimpinan Delegatif.** Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap, sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Pengawasan

Menurut Handoko (2013, hal. 359) mengemukakan pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan menurut Julitriarsa dan Suprihanto (2010:101) pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan. Kemudian menurut Manullang (2009:173) mengemukakan pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka organisasi dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut Handoko (2013:366) karena :

1. Perubahan lingkungan organisasi, Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan

tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin

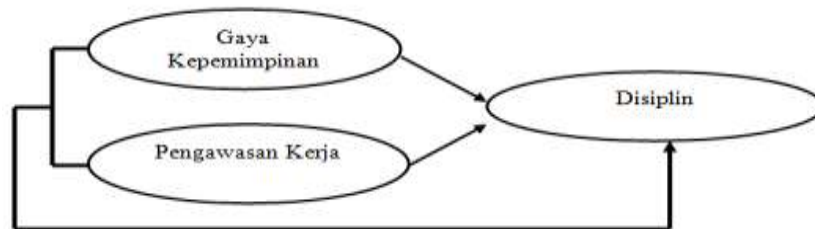
Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Menurut Arianty (2015), Kamal (2015) dan Jhone Nasyaroeke (2011) menyimpulkan bahwa: gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin

Pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan. Pengawasan harus melihat ke depan walaupun hal-hal yang lalu perlu dipelajari. Itu berarti bahwa pengawasan bukanlah sekedar mengawasi tetapi sedapat mungkin membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standard yang ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya menurut tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya menurut Hasibuan (2011) adalah pengawasan, dimana pengawasan ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Menurut Jufrizen (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
2. Ada pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket dan melakukan interview langsung kepada seluruh pegawai. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan yang berjumlah 79

orang. Karena sedikit jumlah pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, maka peneliti mengambil semua dari populasi yang ada, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus) atau dengan kata lain seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut juga sampel jenuh. (Sugiyono, 2012:91). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Teknik Pengumpulan Data

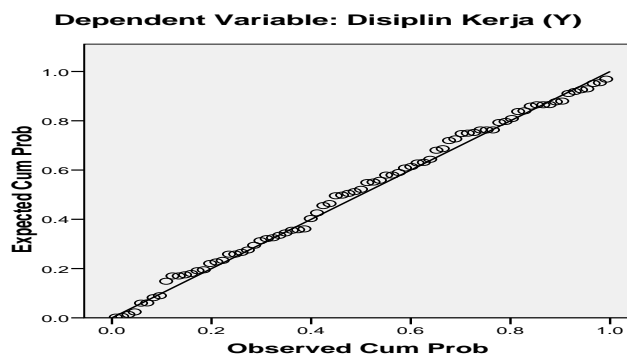
Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dengan menggunakan skala likert. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkompoten memberikan data yang penulis perlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

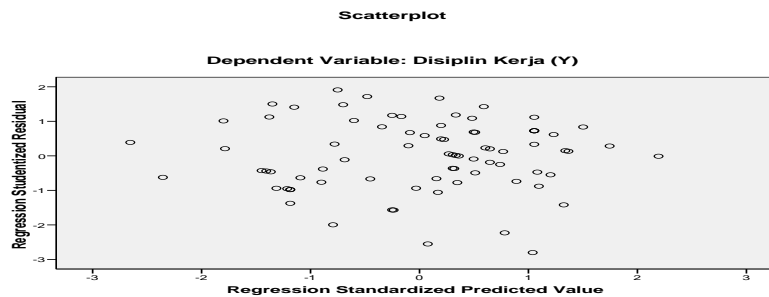
Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.555	4.254		2.246	.028		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.246	.079	.334	3.129	.002	.815	1.227
	Pengawasan Kerja (X2)	.223	.078	.307	2.871	.005	.815	1.227

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

1. Konstanta (α) sebesar 9,555 artinya apabila terdapat variabel independen gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja maka besarnya disiplin kerja adalah sebesar 9,555.
2. b_1 sebesar 0,246 artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, dimana apabila gaya kepemimpinan naik 1% maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,246 atau 24,6%.
3. b_2 sebesar 0,223 artinya pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, dimana bila pengawasan kerja naik 1% maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,223 atau 22,3%.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

1. Hasil signifikan t pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 1,994$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).
2. Hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (y) $t_{hitung} 2,871 > t_{tabel} 1,994$ (sig 0,005), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Nilai F adalah $15,809 > F_{tabel} 3,12$ dengan sig $0,002 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R adalah 0,542 dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,294, maka diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 29,40%. Artinya secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 29,40% sedangkan sisanya 70,60% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatkan disiplin kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, artinya jika gaya kepemimpinan

yang baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 1,994$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan semakin diperbaiki maka disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan diperusahaan buruk maka disiplin kerja pegawai akan turun. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan Arianty (2015) mengemukakan bahwa: “kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.” Pernyataan tersebut didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamal (2015) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja”. Jhone Nasyaroeke (2011) menyimpulkan bahwa: gaya kepemimpinan pada PT Bentoel Bandar Lampung mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan kerja berpengaruh terhadap peningkatkan disiplin kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, artinya jika pengawasan kerja ditingkatkan maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (y) $t_{hitung} 2,871 > t_{tabel} 1,994$ (sig 0,005), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengawasan kerja yang tinggi maka disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika pengawasan kerja kurang ada diperusahaan maka disiplin kerja pegawai akan turun. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011, hal. 194) adalah “pengawasan, dimana pengawasan ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan”. Teori diatas juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen (2011) yang menyatakan bahwa: “ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan”. Nasution dan Lesmana (2019) menjelaskan bahwa pentingnya terus meningkatkan pengawasan untuk jajaran Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Utara Provinsi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, sehingga Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara menyediakan layanan administrasi yang mendukung kinerja DPRD anggota lebih berorientasi pada hasil kerja yang efektif dan tidak kaku pada aturan dan prosedur.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap peningkatkan disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, artinya jika gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja dilakukan dengan baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $15,809 > F_{tabel} 3,12$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan pengawasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk dan pengawasan kerja kurang ada diperusahaan maka disiplin kerja pegawai akan turun. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Irawati (2012) dengan judul: ” Pengaruh Gaya kepemimpinan Kerja Dan Pengawasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan secara kredit konsumen”. Dari hasil penelitian memberikan

kesimpulan bahwa terhadap pengaruh gaya kepemimpinan kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. pengukuran disiplin kerja pegawai ini meliputi pengukuran tingkat keterampilan pegawai, profesionalisme pegawai, tingkat keterlibatan pegawai, pemenuhan target kerja, etos kerja pegawai, tingkat pencapaian hasil kerja, program pelatihan pengembangan kemampuan kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan efisiensi penggunaan waktu.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (gaya kepemimpinan), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Artinya jika gaya kepemimpinan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (pengawasan kerja), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Artinya jika pengawasan kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Artinya jika gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya lebih memperhatikan faktor gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja, dengan gaya kepemimpinan yang tinggi dan pengawasan kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan disiplin kerja pegawai, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 45–57.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ketu). Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2011). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 75–81.

- Julitriarsa, D., & Suprihanto, J. (2010). *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Cetakan Ke-12. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Effect Of Supervision And Employees Development On Work Effectiveness In The Dprd Secretariat Of The North Sumatera Province. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(1), 1–10.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Cetakan Pe). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan (E. Pertama, ed.)*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.