

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan di dalam suatu perusahaan. Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu pegawai, buruh, karyawan ataupun pekerja yang sering disebut sebagai sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Untuk terlaksananya tugas dalam suatu lembaga/organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya baik pimpinan dan staff untuk

bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku yang didasari oleh disiplin pribadi (*self discipline*) dari masing-masing Pegawai. Karena tanpa adanya dukungan kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan oleh organisasi akan sulit terwujud. Terlepas dari peranan sumber daya manusia, kesuksesan sebuah profesi atau pekerjaan juga dapat diukur melalui seberapa besar tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan tersebut. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) menyatakan peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan instansi pemerintahan di bidang pertanian yang terletak di kota Denpasar. Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian Kota Denpasar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah khususnya di Denpasar berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pada Dinas pertanian Kota Denpasar terdapat 120 pegawai yaitu terdiri dari 50 Pegawai Negeri sipil dan 70 Tenaga Kontrak daerah, berikut merupakan data absensi pegawai pada Dinas Pertanian Kota

Denpasar. Berikut merupakan data absensi pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Pada Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar**  
**Bulan Januari-Desember 2021**

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari kerja seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7) = (6:5) x 100
1	Januari	120	22	2640	79	2.99%
2	Februari	120	19	2280	72	3.15%
3	Maret	120	18	2160	88	4.07%
4	April	120	20	2400	84	3.50%
5	Mei	120	20	2400	110	4.58%
6	Juni	120	18	2160	85	3.93%
7	Juli	120	20	2400	102	4.25%
8	Agustus	120	22	2640	104	3.93%
9	September	120	21	2520	90	3.57%
10	Oktober	120	23	2760	88	3.18%
11	November	120	22	2640	76	2.87%
12	Desember	120	20	2400	80	3.33%
<b>Jumlah</b>						<b>43,35%</b>
<b>Rata-rata</b>						<b>3,61%</b>

Sumber: Dinas Pertanian Kota Denpasar

Dari Tabel 1.1 di atas, rekapitulasi absensi di atas dapat dilihat presentase yang berfluktuasi dimana tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan mei yaitu sebesar 4,5 %. Menurut Flippo (2005) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3% namun dari data di atas dapat dilihat adanya tingkat kehadiran yang di atas 3% yang menunjukkan adanya indikasi kurangnya kedisiplinan pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

Kedisiplinan pegawai yang ada pada Dinas pertanian berdasarkan hasil wawancara dan juga dari pengamatan penulis masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya kesenjangan penerapan sanksi dari

pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan (2016) yang menyatakan kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, peran kedisiplinan kerja dari pegawai sangat berpengaruh. Dimana ketika di dalam suatu perusahaan memiliki pegawai yang disiplin, misalnya seperti pegawai datang tepat waktu, tidak suka bolos kerja, tidak terlambat mengerjakan suatu pekerjaan, tidak banyak protes atau tawar menawar tentang pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Muhyadin (2019) yang menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai tidak hanya faktor dari pegawai itu sendiri (bersifat *intern*) tetapi juga bisa muncul karena faktor luar (bersifat *ekstern*). Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Komunikasi. Menurut Zainal, dkk (2015:598) mengatakan bahwa 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 perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Komunikasi yang efektif merupakan hal yang penting untuk membentuk dan mempertahankan disiplin Wahjosumidjo (2017). Komunikasi yang baik antar pegawai ataupun dengan pimpinan akan menciptakan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial (berperilaku sopan dengan rekan kerja atau atasan).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai terkait dengan komunikasi pada Dinas Pertanian Kota Denpasar yaitu masih adanya kesenjangan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai, hal ini terjadi ketika adanya kegiatan di lapangan sering terjadi keterlambatan pemberitahuan tugas karena kurangnya interaksi komunikasi antara pimpinan dan staf sehingga menyebabkan keterlambatan kegiatan, serta jarang tegur sapa antara pimpinan ataupun sesama rekan kerja di dalam perusahaan, dan juga ketika rekan kerja yang melanggar peraturan tidak ada yang menegur atau mengingatkan satu sama lain.

Komunikasi merupakan saluran hubungan untuk melakukan dan menerima mekanisme perubahan, juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Peranan dan status setiap manusia dalam organisasi menentukan juga bagaimana dia berkomunikasi dengan orang lain, dan bagaimana orang lain berkomunikasi dengan dia sesuai dengan status dan perannya dalam organisasi. Salah satu unsur dalam organisasi adalah pemimpin. Seorang pimpinan organisasi memiliki posisi dan peranan

strategis dalam memajemen dan menjalankan roda organisasi, sehingga setiap subsistem di dalam organisasi tersebut akan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian Putra (2020), Dewi (2020), brahmannanda (2018) dan Purwata (2020) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Artinya semakin baik komunikasi yang ada pada perusahaan maka semakin baik kedisiplinan kerja pegawai di perusahaan tersebut. Sedangkan Penelitian dari Andriani (2017) menyatakan Bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Disamping faktor komunikasi, Kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai . Hal ini sesuai pernyataan dari Wahjosumidjo (2017) tentang kemampuan pimpinan untuk mengubah perilaku orang lain yaitu kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin berupa sifat sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan merupakan hal pokok dalam kehidupan politik juga bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi. Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang bisa disepelkan keberadaannya dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Menurut Yuki dalam Sunyoto (2015:83), kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai terkait dengan kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar yaitu Pimpinan kurang bertindak tegas dalam menindak pegawai yang tidak menaati peraturan, seperti tidak adanya teguran, peringatan atau sanksi yang tegas terhadap pegawai yang terlambat hadir dan sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Adapun peraturan yang ada pada Dinas Pertanian terkait dengan disiplin kerja sesuai dengan peraturan Wali Kota Denpasar no 23 tahun 2022 yaitu

1. Disiplin pegawai ASN adalah kesanggupan pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dan / atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai ASN karena melanggar peraturan disiplin pegawai ASN
4. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang memiliki kekuasaan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pemimpin mempersatukan kelompok dengan satu tujuan dan komitmen yang bisa diterima dan disetujui oleh setiap anggota kelompok. Dengan demikian maka pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mempengaruhi dan menggerakkan

orang lain yang ada di sekitarnya untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang dikehendakinya Kartono (2016:15). Pernyataan tersebut didukung oleh Penelitian mengenai Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja diteliti oleh Liyas (2017), Unun (2019) Nasar (2017) dan Hendrayani (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, Namun penelitian dari Radiman (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai terkait dengan pengawasan pada Dinas Petanian Kota Denpasar memperlihatkan terbatasnya pengawasan yang dilakukan oleh para pimpinan kepada bawahannya dimana masih terdapat pegawai yang tidak menghadiri kegiatan penyuluhan yang ada di kelurahan serta kurangnya tindakan pemantauan dari pimpinan dalam mengawasi pegawai, dalam arti masih banyak pegawai yang santai dan tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana seharusnya. Hal ini berdampak pada hasil kerja pegawai tidak selesai tepat waktu. Menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila terjadi penyimpangan atau penyelewengan maka pimpinan dapat segera mengambil langkah penertiban, penyempurnaan dan perbaikan demi menjamin kegiatan tetap sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Disamping itu pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan

berpengaruh pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan kerja dijelaskan Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan. Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih pegawai untuk berdisiplin.

Pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu. Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang telah ditetapkan tersebut. hingga dapat berjalan lancar dan berhasil. Hasil penelitian Fitrianingrum (2015) menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Berit (2018), Mulyani (2021), Ruweda (2019) dan Hapsari (2022) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Rahmawati & Yusuf (2021) pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang juga dapat dijadikan sebagai acuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Uraian latar belakang dan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Denpasar

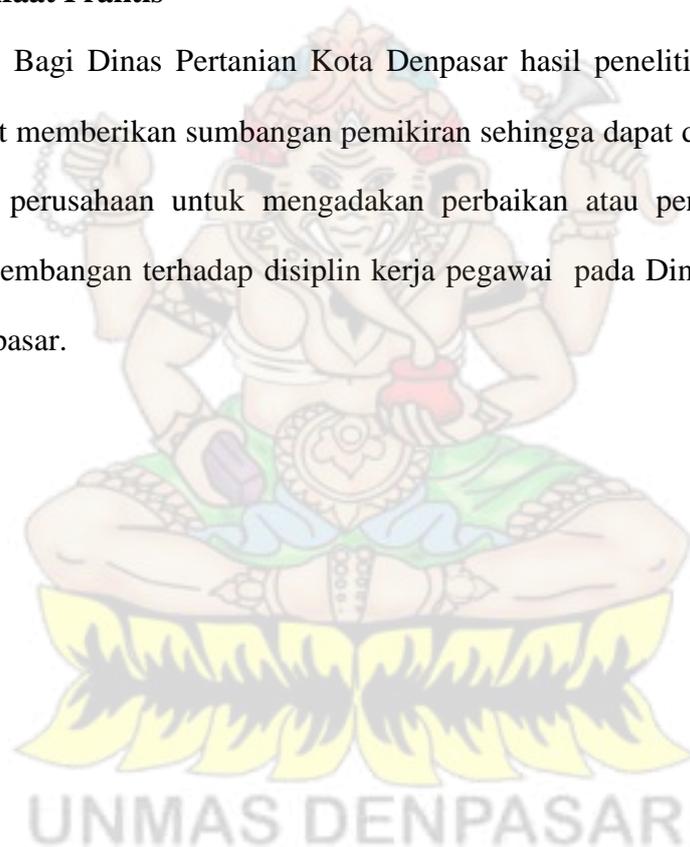
## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana penembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan, sebagai referensi bagi para peneliti khususnya dengan topik penelitian yang sama.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Dinas Pertanian Kota Denpasar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal

setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila goals rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa goal commitment berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. Goal commitment berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.2 Komunikasi

### 2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses social. Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Menurut Onong Uchajana Effendy dalam Naim (2016) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antar manusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran sebagai alat penyaluranya. Dalam bahasa Komunikasi pernyataan disebut sebagai pesan (*message*). Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*). Sedangkan, orang yang

menerima pernyataan disebut komunikan (*communicatee*). Tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan Naim (2016:18). Dalam buku *Dinamika Komunikasi* Effendy (2015:51) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017:148), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sekunder atau di sebut pula komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan

1. Faktor dari pihak sekunder atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sekunder dan media saluran yang digunakan.

2. Faktor dari pihak *receiver* yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver dan media saluran komunikasi.

Sedangkan Menurut Rohman (2018:201) ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni:

1. Faktor Penghambat, yaitu

- a. Perbedaan persepsi atau pandangan antara komunikator dengan komunikan, dan masing-masing mempertahankan persepsinya
- b. Perbedaan status sosial antara komunikator dan komunikan, sehingga harus ada kejelasan hubungan kemitraan
- c. Perbedaan kepentingan antara komunikator dan komunikan menyakut kepentingan pribadi.
- d. Perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan dan keduanya tidak saling memahami.
- e. Situasi dan kondisi yang kurang kondusif, seperti komunikasi antara dua orang yang dilakukan ditempat yang sama
- f. Suasana hati yang kurang mendukung, misalnya panik, kecewa, dan sebagainya.
- g. Komunikasi dengan melalui dua cara, misalkan komunikasi verbal dan non verbal antara orang yang secara fisik normal dengan orang yang tunarungu.
- h. Kekakuan komunikan yang disebabkan banyak faktor, salah satu contohnya karena ada unsur permusuhan.
- i. Ketidakpercayaan komunikan terhadap orang yang berposisi sebagai komunikator.

j. Jarak yang terlalu jauh dan tidak ada alat yang dapat membantu terjadinya komunikasi.

2. Faktor Penunjang, yaitu

- a. Persamaan bahasa
- b. Ketenangan dan ketentraman
- c. Kejujuran, lemah lembut, dan perangai yang baik
- d. Komunikasi yang konsisten antara yang verbal dengan yang non verbal, melihat situasi dan kondisi yang sebaik-baiknya
- e. Saling percaya
- f. Memiliki kesamaan kepentingan
- g. Adanya keseimbangan pengetahuan
- h. Adanya kesamaan persepsi antara komunikator dan komunikan

### 2.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Handoko, (2015:272) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan

komunikator mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

### 3. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

### 4. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

## 2.3 Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan diantaranya adalah Amirullah (2015: 167) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) “Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wilson Bangun Miftah Thoha (2015:95) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh

terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:44) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.” Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Sedangkan Menurut Sutikno (2014:62) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggungjawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

d. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Poin ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah

atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan.

Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial.

### **2.3.3 Indikator Kepemimpinan**

Indikator dari Kepemimpinan Menurut Chapman (Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto, 2015:31)

#### **1. Ketrampilan berkomunikasi**

Komunikasi yang baik harus dimiliki oleh pemimpin sangatlah penting karena berkaitan dengan tugasnya mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketegasan dalam bertindak

#### **2. Ketegasan dalam bertindak**

adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif.

### 3. Pimpinan yang mengarahkan

Kekuatan penggerak yang dimiliki oleh para pemimpin, seharusnya bukan berupa uang, perilaku menakutkan, peraturan, ancaman, dan sejenisnya, melainkan adalah ketulusan, wawasan ke depan organisasi yang jelas, dan perhatian terhadap semua orang-orang yang dipimpinnya.

### 4. Keteladanan

eteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek juga sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya.

### 5. Instruksi kerja

Instruksi atau perintah kerja adalah bentuk informasi yang dikomunikasikan oleh pimpinan untuk menerangkan bagaimana aksi, tingkah laku, metode, atau tugas akan dimulai, diselesaikan, diadakan, atau dilaksanakan.

## **2.4 Pengawasan**

### **2.4.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta

pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Daulay (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Menurut Handoko (2016: 25), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Handoko (2016:363-364) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti

munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

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

### 2.4.3 Indikator Pengawasan

Menurut Robbins dan Coulter (2016) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu:

1. Pemantauan

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan

2. Pemeriksaan

adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

3. Menetapkan standar kerja

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari pegawai

4. Melakukan tindakan

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat evaluasi dari pimpinan.

## **2.5 Disiplin Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Adapun disiplin kerja menurut Saripuddin (2017;420) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik

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 yang buruk (Sutrisno, 2013: 86). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat atau patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

### **2.5.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui

contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Ganyang (2018:148) faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap pegawai
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.
3. Perilaku kedisiplinan atasan, pegawai akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka pegawai pun akan mengikutinya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap pegawai akan menimbulkan kondisi bahwa pegawai merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.
5. Adanya pengawasan kepada pegawai, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.
6. Adanya reward and punishment. Penerapan reward and punishment akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari faktor penting disiplin kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai instansi.

### **2.5.3 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan. Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Etika bekerja dan penggunaan fasilitas kantor merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.
4. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### **2.6. Penelitian Terdahulu**

Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan maka dalam melaksanakan penelitian harus didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai referensi dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melaksanakan penelitian.

#### 2.5.4 Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

1. Penelitian dari Syafaat (2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 50 orang. Didapatkan hasil secara parsial variabel pengawasan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan(Y).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 64 orang. Didapatkan hasil bahwa secara Parsial variabel Komunikasi (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dessy dan Wibawa (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman ikerja terhadap disiplin karyawan Pada PT. BankiPembangunan DaerahiBali Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang. Didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan (Y).
4. Penelitian dari Mahardiana & I Made Sukma (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Edia Artha Motor Bengkulu, Kabupaten Buleleng Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y)

5. Penelitian dari Putri Gresida (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Warung Mina Cabang Peguyangan Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan(Y).

#### **2.5.5 Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

1. Penelitian yang dilakukan oleh febriana, Sawjii & Murwaningsih (2021) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 57 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Kusmayanti (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pada Lembaga Pemasarakatan kelas II Purwokerto. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).
3. Penelitian dari Kurniaty (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier

seederhana dan regresi linier ganda, dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu.

4. Penelitian dari Pristiana (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit induk Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
5. Penelitian dari Hartono (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 54 orangkaryawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

#### **2.5.6 Pengawasan terhadap Disiplin Kerja**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tura (2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Sd Islam Al-Izhar 4 kebayoran Lama – Jakarta, Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 50 orang. Didapatkan hasil bahwa variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) .

2. Penelitian yang dilakukan Mekarsari, Gunawan & Suandana (2021) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Didapatkan hasil secara parsial dan simultan antara Pengawasan (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Disiplin Kerja karyawan(Y).
3. Penelitian dari Pristiana (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit induk Wilayah Sumatra Utara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
4. Penelitian dari Maindoka, Wuryaningrat dan Suoth (2022) yang berjudul Pengaruh Pengawasan pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Japan Tabacco International AO Manado. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
5. Penelitian dari Kurniawan, dan Susanto (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Hukuman terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 100 0orang. Hasil penelitian menunjukkan

pengawasan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai (Y).

