

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI JAWA BARAT

Intan Purnamasari Rohendi¹, Maman Suratman²

Universitas Widyatama, Indonesia^{1,2}

Email: intanpurnamar@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 53 karyawan yang diambil dari seluruh jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui *software* statistik SPSS versi 24. Penyajian data dilakukan dengan cara studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan kuesioner yang dijadikan pedoman dalam melakukan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja baik parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja

Abstract

This study was conducted to describe the influence of Leadership Style and Supervision on Employee Work Discipline at the Regional Agency for National Unity and Politics of West Java Province. The research method used was quantitative, with a sample size of 53 employees drawn from the entire population. The data analysis technique employed was multiple linear regression analysis using SPSS version 24 software. Data collection was carried out through literature study, observation, interviews, and questionnaires, which served as guidelines for conducting interviews. The results of the study indicate that Leadership Style and Supervision have a positive and significant effect on Work Discipline, both partially and simultaneously.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah untuk bekerja sama antara dua orang atau lebih secara formal terkait dalam rangka pencapaian tujuan yang telah disepakati dalam sebuah ikatan. Sebuah organisasi terdiri dari orang-orang yang secara formal diberikan penugasan untuk memegang peran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020). Organisasi pada dasarnya memerlukan sebuah sistem yang mengatur produktivitas, semangat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam proses mencapai tujuan maka organisasi memerlukan kerja sama antar komponen, baik atasan dan bawahan maupun sebaliknya, sehingga tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Setiap organisasi dalam kegiatannya harus dikelola melalui suatu aturan kerja yang jelas agar sesuai dengan fungsinya, sehingga kegiatan yang dilaksanakan mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Organisasi pemerintahan saat ini dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan swasta terkait sumber daya manusia selain di bidang teknologi (Kharisma & Sujono,

2018; Purnomo, 2018). Pegawai pemerintah atau yang sering disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan penting dalam keberlangsungan organisasi pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintah. Sedangkan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pemerintah. Pemerintahan sendiri merupakan sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan-kewenangan, melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga di mana mereka ditempatkan (BKD Provinsi Jabar). Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat dan negara. Pemerintahan terdiri dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah, pemerintah daerah sendiri terbagi menjadi banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik, meliputi ideologi dan wawasan kebangsaan, kewaspadaan daerah, ketahanan ekonomi, seni budaya, agama dan kemasyarakatan serta politik dalam negeri (Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 82 Tahun 2016). Salah satu misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) yakni pelayanan kepada masyarakat, maka dari itu pegawai dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas dalam bekerja. Pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Kata "barang, jasa dan pelayanan administratif" dalam bagian penjelasan dianggap sudah jelas, tetapi sebenarnya maksud "barang" bukanlah barang yang bisa diperdagangkan oleh manusia sehari-hari, tetapi yang dimaksud adalah barang publik (*public goods*) yang penyediaannya dilakukan oleh pemerintah (Huljana & Baharudin, 2022).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Masuk kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik dalam maupun luar. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian bahwa masih banyak pegawai yang hanya melakukan absen namun tidak berada tempat kerja, menyelesaikan pekerjaan dan melaporkan pada hari terakhir pelaporan kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan, serta berpakaian tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Bapak Asep mengatakan "Pegawai masih banyak yang melakukan tindakan tidak disiplin, masih banyak pegawai yang mangkir ketika bekerja, selain datang terlambat pegawai juga banyak melakukan *Dynamic Working Arrangement* (DWA) atau bekerja dari mana saja namun pada kenyataannya para pegawai yang melakukan DWA tidak menyelesaikan pekerjaannya dan kebanyakan mematikan ponsel ketika melakukan DWA, ada pula pegawai yang melakukan Dinas Luar (DL) namun perjalanan dinas yang dilakukan tidak terjadi karena ketika pelaporan kegiatan yang dilakukan yakni pekerjaan

di kantor bukan kegiatan ketika melakukan dinas. Pelanggaran yang paling sering dilakukan yakni melakukan absen namun pegawai tidak berada di tempat. Atas perilaku tersebut banyak di antaranya pegawai yang mendapatkan hukuman, baik hukuman ringan, sedang maupun berat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 bahwa Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Berdasarkan Pasal 8 Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas: a) Hukuman Disiplin Ringan; b) Hukuman Disiplin Sedang; atau c) Hukuman Disiplin Berat. Jenis hukuman ringan berupa teguran lisan namun di kantor Bakesbangpol Provinsi Jawa Barat berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian belum terlaksana sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat banyaknya pelanggaran yang dilakukan, teguran yang diberikan hanya berupa pemanggilan tidak disertakan dengan berkas Berita Acara Pemeriksaan (BAP), sehingga tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapula hukuman disiplin sedang dengan menyertakan hasil nota dinas yang dikeluarkan oleh kepala bagian kepegawaian untuk diarahkan dan mendapatkan hukuman berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25%.

Permasalahan disiplin pegawai tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai, lemahnya sistem pengawasan, kurangnya kepuasan kerja terhadap fasilitas kantor dan upah yang diterima. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Peran pemimpin seperti nakhoda kapal yang mengarahkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Maka dari itu diperlukan sebuah kepemimpinan yang baik, pengertian kepemimpinan sendiri yaitu sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Tugas seorang pemimpin atau dalam hal ini pejabat berwenang yakni untuk mengawasi para pegawai yang berada di lingkup Bakesbangpol Provinsi Jabar, baik dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun aspek-aspek internal di antaranya kualitas sumber daya manusia (*human resource*) yang menjadi faktor pegawai dapat melaksanakan kewajiban sebagai pegawai dan terkhusus mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi/perangkat daerah yang dipimpinnya yakni dapat mempengaruhi para pegawainya untuk memiliki komitmen dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pengawasan adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan dalam seluruh aktivitas pegawainya selama berada di lingkungan kantor serta mengontrol kegiatan yang ada di suatu instansi. Pengawasan sangat penting dilakukan sebagai *controlling* akan kinerja dan disiplin pegawai. Pengawasan yang kurang dilakukan di lingkungan organisasi membuat pegawai mangkir dalam bekerja sehingga disiplin pegawai rendah. Pemimpin yang jarang berada di kantor membuat pegawai merasa untuk tidak hadir dalam bekerja. Kurangnya

pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan hanya menyerahkan pengawasan kepada sistem membuat hasil *human error* tidak terkontrolnya pekerjaan pegawai, banyak pegawai yang melakukan dinas luar namun tidak diawasi oleh pimpinan dan tidak melaporkan hasil kerja, selain itu pimpinan memberikan kepercayaan seutuhnya atas apa yang dilakukan pegawai tanpa adanya pengawasan yang baik terkait pekerjaan yang dilakukan. Tidak adanya sanksi tegas yang diberikan oleh pimpinan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, tidak perdulinya pimpinan terhadap pegawai terkait pekerjaan yang sudah atau sedang dilakukan. Pada pegawai yang melakukan DWA atau dinas luar tidak ada kontrol yang jelas dalam memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan, hanya memantau melalui absensi pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Provinsi Jawa Barat, yang dipicu oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kepercayaan penuh kepada pegawai, sehingga menyebabkan rendahnya disiplin kerja. Identifikasi masalah meliputi gaya kepemimpinan yang kurang dirasakan, minimnya pengawasan, ketidaksesuaian prosedur pengawasan, tingginya perilaku indisipliner, serta pelanggaran aturan yang tetap terjadi meskipun telah diberikan sanksi. Penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama: gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja, dengan pembatasan teori pada konsep-konsep tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Bakesbangpol Provinsi Jawa Barat. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan solusi dan panduan bagi Bakesbangpol dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan pengawasan untuk mendorong disiplin kerja yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Bakesbangpol sebanyak 53 orang, sehingga sampel penelitian sama dengan populasi. Variabel penelitian dioperasionalkan dengan indikator-indikator yang mengukur dimensi utama seperti keputusan kooperatif, komunikasi efektif, standar kerja, kepatuhan, dan tanggung jawab. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik untuk memastikan kualitas serta kelayakan model regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan analisis determinasi (R^2) untuk mengevaluasi kekuatan hubungan variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman teoretis terkait manajemen sumber daya manusia dan solusi praktis dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan pengawasan yang efektif, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan membandingkan dengan r tabel dengan r hitung. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Uji validitas alat ukur menggunakan *Spearman*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila dikatakan memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Bila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.
- Bila r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid.

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data. Adapun butir pernyataan yang akan disebarakan sebanyak 30 soal mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,615	0,361	Valid
2	0,687	0,361	Valid
3	0,459	0,361	Valid
4	0,645	0,361	Valid
5	0,428	0,361	Valid
6	0,593	0,361	Valid
7	0,775	0,361	Valid
8	0,403	0,361	Valid
9	0,376	0,361	Valid
10	0,825	0,361	Valid
11	0,535	0,361	Valid
12	0,413	0,361	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 12 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu r hitung $>$ r tabel. Dapat diartikan bahwa pernyataan nomor 1 sampai 12 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Gaya Kepemimpinan

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengawasan

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,594	0,361	Valid
2	0,615	0,361	Valid
3	0,687	0,361	Valid
4	0,459	0,361	Valid
5	0,645	0,361	Valid
6	0,428	0,361	Valid
7	0,593	0,361	Valid
8	0,775	0,361	Valid
9	0,794	0,361	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Pengawasan terdiri dari 9 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu r hitung $>$ r tabel. Dapat

diartikan bahwa pernyataan nomor 1 sampai 9 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Pengawasan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,495	0,361	Valid
2	0,646	0,361	Valid
3	0,556	0,361	Valid
4	0,611	0,361	Valid
5	0,442	0,361	Valid
6	0,414	0,361	Valid
7	0,379	0,361	Valid
8	0,400	0,361	Valid
9	0,432	0,361	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Disiplin Kerja terdiri dari 9 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dapat diartikan bahwa pernyataan nomor 1 sampai 9 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Disiplin Kerja.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2022) menyatakan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas alat ukur menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* merupakan statistika yang umum digunakan untuk menguji realibitas suatu instrumen. Reliabilitas ini diuji menggunakan program *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) dengan cara menjumlahkan skor total setiap *item* yang sudah valid. Kemudian reliabilitas diukur dengan membandingkan dengan nilai keandalan *Cronbach's Alpha*.

- $\alpha \geq 0,60$: reliabel.
- $\alpha < 0,60$: tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan	0,646	Reliabel
2	Pengawasan	0,869	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,898	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas (koefesien reliabilitas) gaya kepemimpinan sebesar 0,646, uji reliabilitas pada pengawasan 0,869, dan uji reliabilitas pada disiplin kerja 0,898, artinya kuesioner dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Dengan demikian pengambilan keputusan penghitungan nilai *Cronbach's Alpha* 0,996 berada di antara rentang 0,800-1,000 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai distribusi normalitas memakai uji Kolmogorov-Smirnov (Pallant, 2020). Karena sampel lebih dari 50 orang. Nilai probabilitas (p) atau signifikansi ($sig.$) dipakai untuk membandingkan dalam format pengujiannya. Uji kebermaknaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $sig.$ atau $p-value > 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai $sig.$ atau $p-value < 0,05$ maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Pengawasan	Disiplin Kerja
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.16	23.45	24.87
	Std.	3.041	2.981	7.056
	Deviation			
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,068	,094
	Positive	,085	,068	,094
	Negative	-,084	-,063	-,073
Test Statistic		,085	,068	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,185 ^{c,d}	,086 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Dari tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh data variabel gaya kepemimpinan berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200, lebih besar dari 0,05, lalu untuk variabel pengawasan mempunyai nilai yang berdistribusi dengan normal dengan nilai signifikansi 0,186 lebih besar dari 0,05, yang terakhir variabel disiplin kerja juga nilainya berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi pada variabel tersebut adalah 0,086 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis data menggunakan uji parametrik karena data semua data berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2018) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Uji linearitas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel Terikat Y.

- a. Bila $\alpha < sig.$ maka H_0 diterima berarti regresi linear.
- b. Bila $\alpha > sig.$ maka H_1 diterima, berarti tidak linear.

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel (X1) dengan Y

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Disiplin Kerja * Gaya Kepemimpinan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	257,242	11	23,386	1,717	0,104
		<i>Linearity</i>	123,923	1	123,923	9,096	0,004
		<i>Deviation from Linearity</i>	133,318	10	13,332	0,979	0,476
	<i>Within Groups</i>		558,570	41	13,624		
	<i>Total</i>		815,811	52			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 0,004. Hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel (X2) dengan Y

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Disiplin Kerja * Pengawasan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	441,894	11	40,172	3,691	0,001
		<i>Linearity</i>	304,422	1	304,422	27,974	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	137,472	10	13,747	1,263	0,283
	<i>Within Groups</i>		446,182	41	10,882		
	<i>Total</i>		888,075	52			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya pengawasan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear. Antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 0,979 dengan tingkat signifikansi 0,476. Sedangkan uji linieritas antara pengawasan terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 1,263 dengan tingkat signifikansi 0,283. Karena nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Table 8. Hasil Uji Multikolinearitas								
Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	19,419	4,400		4,413	,000		
	Gaya Kepemimpinan	-,055	,139	-,055	-,396	,694	,977	1,024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat

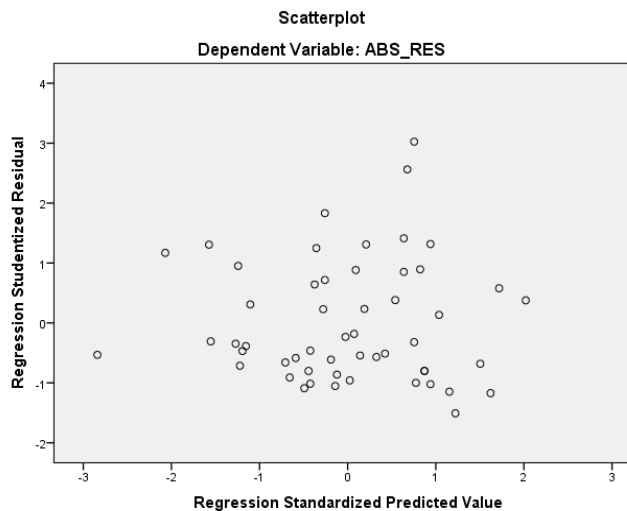
<i>Coefficients^a</i>							
Pengawasan	,191	,129	,207	1,480	,145	,977	1,024
a. <i>Dependent Variable</i> : Total Disiplin Kerja							

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa uji multikolinearitas tersebut diperoleh nilai tolerance dan nilai VIP untuk variabel gaya kepemimpinan dan variabel pengawasan berada pada range yang dipersyaratkan sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel pengawasan terbebas dari gejala multikolinearitas. Sehingga dapat dilanjutkan uji heterokedasitas.

Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018) menyatakan pengujian heterokedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap homoskedastisitas Model regresi yang baik adalah jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap homoskedastisitas dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan uji Glejser dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini berarti model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Analisis Verifikatif

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,605	6,592		2,671	0,010
Gaya Kepemimpinan	0,390	0,104	0,445	3,730	0,001
Pengawasan	0,545	0,142	0,498	3,841	0,000

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,605 + 0,390 X_1 + 0,545 X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut diperoleh konstanta sebesar 17,605 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai budaya kerja sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,545 dan setiap penurunan nilai pengawasan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap, maka disiplin kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,545.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,637 ^a	0,553	0,381	10,025

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel tersebut, nilai adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,381 yang artinya gaya kepemimpinan dan pengawasan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja sebesar 55,3%. Sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel 11. Tingkat Hubungan Antar Variabel

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

Sumber: Sugiyono (2018)

Nilai ini termasuk dalam kategori korelasi koefisien korelasi sebesar 0,637 termasuk dalam kategori korelasi Kuat karena berada dalam interval 0,60 – 0,799. Maka hubungan yang terjadi antara Gaya Kepemimpinan, Pengawasan memiliki hubungan dengan Disiplin Kerja.

Pada tabel 11 menunjukkan koefisien determinasi sebesar 55,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 55,3% Disiplin Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh Gaya

Kepemimpinan dan Pengawasan. Kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh sebesar 55,3% terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 44,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel Gaya kepemimpinan dan Pengawasan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,716	6,139		3,537	0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,391	0,129	0,390	3,022	0,004
	Pengawasan	0,564	0,109	0,585	5,158	0,000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 12, t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 3,022 lebih besar dari t tabel yaitu 1,675 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Kemudian t hitung Pengawasan sebesar 5,158 lebih besar dari t tabel yaitu 1,675 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	222,512	2	111,256	11,395	0,000 ^b
<i>Residual</i>	488,167	50	9,763		
Total	710,679	52			

A. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

B. *Predictors:* (Constant), Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 13, tingkat signifikansi (Sig) yang diperoleh sesuai pada tabel anova yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan model penelitian ini layak untuk dilaksanakan

Pembahasan

Deskripsi Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, Gaya Kepemimpinan memiliki rata-rata 2,26 yang berada pada interval 1,82 – 2,60. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat adalah buruk, ditunjukkan melalui berbagai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Nilai tertinggi dari variabel Gaya Kepemimpinan yaitu pada Pemimpin secara rutin meminta masukan dari pegawai sebelum membuat keputusan dengan nilai 2,77.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, pada variabel Pengawasan memiliki nilai rata-rata 2,35 yang berada pada interval 1,82 – 2,60. Pada Pengawasan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat adalah buruk. Nilai tertinggi dari

variabel Pengawasan yaitu pimpinan melakukan inspeksi pegawai dengan nilai 3,00. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pimpinan jarang melakukan inspeksi pada pegawai. Skor terkecil dari variabel Pengawasan yaitu 2,26 pada pernyataan karyawan memberikan laporan setiap hari. Artinya pengawasan memberikan laporan setiap hari kepada pimpinan masih tergolong buruk.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 2,24 yang berada pada interval 1,82 – 2,60. Hal ini berarti disiplin kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat adalah buruk. Nilai tertinggi dari variabel Disiplin Kerja yaitu pernyataan karyawan menggunakan seragam sesuai hari yang ditentukan dengan nilai 3,06. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat masih menggunakan seragam sesuai hari yang ditentukan. Skor terkecil dari variabel Pengawasan yaitu 2,03 pada pernyataan karyawan bertanggung jawab mengerjakan tugas tepat waktu. Artinya disiplin kerja pada pernyataan tersebut masih tergolong buruk.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 3,022 lebih besar dari t tabel 1,675 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu dikembangkan pada Gaya Kepemimpinan sangat bermanfaat dan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang diciptakan dan dihasilkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat karena dengan meningkatnya Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2019) Keandalan seorang pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan mendukung pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai penggerak. Ketika sikap dan perilaku pemimpin dianggap sesuai dengan karakter bawahan, maka lebih mudah bagi pemimpin untuk mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Kepemimpinan secara harfiah mengandung pengertian mengarahkan dan membina pemimpin, baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan sebuah orang atasan atau pimpinan yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan didukung penelitian Pradita et al. (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung Pengawasan yaitu 5,158 lebih besar dari t tabel 1,675 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja. Hal ini menjelaskan

bahwa setiap aspek Pengawasan mampu mengembangkan dan mengoptimalkan disiplin kerja.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang khususnya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Pelaksanaan pengawasan di sini artinya suatu proses dan pengamatan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Apabila di dalam instansi pemerintah tidak dilaksanakan suatu pengawasan yang baik dan terarah pastilah instansi tersebut akan terjadi kekacauan yang akhirnya hasil kerja pegawai tidak baik. Hal ini dilakukan karena setiap tugas yang diawasi, maka suatu pekerjaan akan lebih jelas sehingga tidak terjadi penyimpangan alam suatu pekerjaan. Dengan demikian suatu pekerjaan yang akhirnya hasil yang didapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Efektivitas atau tidaknya kegiatan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik akan tergambar sejauh mana pengawasan itu dilakukan oleh pihak pimpinan. Karena pihak pimpinan adalah orang yang akan berperan penting dalam menunjang kegiatan atau tugas yang dilaksanakan oleh pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung Gaya Kepemimpinan yaitu 3,022 dan uji statistik t hitung Pengawasan yaitu 5,158 lebih besar dari t tabel 1,675 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang sudah didukung oleh (Fiannisa et al., 2024; Hasyim, 2020; Imama et al., 2021; Marlius & Yulita, 2024; Rizal & Radiman, 2019; Rompasl et al., 2018) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pembahasan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang perlu diperhatikan. Gaya kepemimpinan secara umum masuk dalam kategori buruk dengan nilai rata-rata 2,26, terutama pada aspek penghargaan terhadap kontribusi pegawai dan kemampuan pimpinan untuk mendengarkan secara aktif. Peningkatan apresiasi dan komunikasi yang lebih baik dapat memotivasi pegawai dan memperbaiki hubungan kerja. Pengawasan juga masuk dalam kategori buruk dengan nilai rata-rata 2,35, khususnya pada aspek laporan harian pegawai. Monitoring kinerja secara real-time perlu diterapkan untuk meningkatkan akuntabilitas dan mempercepat identifikasi masalah. Disiplin kerja pegawai juga berada dalam kategori buruk dengan nilai rata-rata 2,47, terutama dalam hal ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan yang ditentukan pimpinan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan evaluasi terhadap beban kerja guna memastikan keseimbangan antara tantangan dan kemampuan pegawai. Upaya perbaikan di ketiga aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat berada pada kriteria buruk. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, menegaskan bahwa efektivitas kedua aspek ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pimpinan secara teratur mengadakan pertemuan untuk mendengarkan pendapat, melakukan pengamatan dan inspeksi rutin, serta memberikan tindakan koreksi terhadap kesalahan pegawai. Evaluasi bulanan juga penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai diharapkan selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan konsisten mematuhi tata tertib yang berlaku. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan responden diperluas dan faktor-faktor lain yang memengaruhi Disiplin Kerja dapat dijadikan fokus penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. In *Human Resource Management* (Issue November).
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasyim, W. (2020). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja. *IKRAITH-Ekonomika*, 3(1), 32–40.
- Huljana, Y. M., & Baharudin, I. (2022). Strategi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Aceh Barat Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Pemilih Pemula Di Kecamatan Johan Pahlawan. *INDEPENDEN: Jurnal Politik Indonesia Dan Global*, 3(2). <https://doi.org/10.24853/independen.3.2.1-12>
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal kpk terhadap kedisiplinan kerja dan workplace well-being pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72.
- Kharisma, T., & Sujono, F. K. (2018). Analisis Strukturasi Adaptif: Implikasi Penggunaan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Informasi Publik Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 22(2).
- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 271–280.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Pradita, S., Lisdiana, N., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Pratama

- Firena Husada Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 163–172.
- Purnomo, A. (2018). Pelaksanaan Kebijakan Komunikasi Organisasi Pemerintahan Di Indonesia. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2).
<https://doi.org/10.33506/jn.v3i2.111>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.

Copyright holder:

Intan Purnamasari Rohendi, Maman Suratman (2025)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

