



Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim

Marko Ilpiyanto¹, Nidyawati², Deck Seponosal³

¹Dosen STIE Serelo Lahat

²Dosen STIE Serelo Lah

³Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

Email: ¹⁾ markoilpiyanto2020@gmail.com

How to Cite :

Fitri, M. A., MDK, H., Putri, I.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [15 September 2022]

Revised [22 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

KEYWORDS

exemplary leadership, supervision, two-way communication, work discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teladan kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi (X2), secara parsial terhadap disiplin kerja (Y), dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dua arah. arah (X3) secara parsial terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 59 pegawai sebagai responden yang menjadi responden Sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan Software SPSS 22, dalam menjawab rumusan masalah pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan keteladanan (X1), supervisi (X2), dan komunikasi dua arah (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership role models (X1) partially on work discipline (Y), to determine and analyze the effect of supervision (X2), partially on work discipline (Y), and to determine and analyze the effect of two-way communication. direction (X3) partially towards work discipline (Y) at the Office of Investment and One Stop Services, Muara Enim Regency. In this study using primary data and secondary data, primary data was obtained by distributing questionnaires to 59 employees as respondents who became the sample. The data collection technique used was by conducting observations, interviews and distributing questionnaires at the Office of Investment and One Stop Services, Muara Enim Regency. The data analysis technique used is Multiple Regression Analysis using SPSS 22 Software, in answering the formulation of the research hypothesis testing problem. From the results of data analysis on the variables

studied, namely the exemplary leadership variable (X1), supervision (X2), and two-way communication (X3) have a partially significant influence on work discipline (Y).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang handal dan berprestasi dapat menciptakan keunggulan bersaing dalam memperoleh manfaat sekarang dan dimasa yang akan datang. Untuk kemajuan suatu organisasi dimana Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting, karena berkaitan dengan peran manusia dan organisasi. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang berperan aktif dan mendominasi dalam suatu kegiatan organisasi. Hal ini disebabkan karena fungsi manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain adalah teladan pimpinan, pengawasan dan komunikasi dua arah. Hal ini sangat penting dan tidak boleh diabaikan karena dapat menimbulkan kedisiplinan pegawai. Faktor pertama yang perlu diperhatikan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, adalah teladan pimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, dengan teladan pemimpin yang baik menjadi kunci utama terciptanya tujuan pembangunan. dan idealisme. Teladan Pimpinan menurut Hasibuan (2019:195) adalah "Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan". Hasil penelitian dalam jurnal Nashar (2019:1) menyimpulkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa jika teladan pimpinan baik maka disiplin kerja pegawai dapat tercipta. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, masih kurangnya peran pimpinan dalam menciptakan performa kerja, dimana ada desakan dari pihak lain yang menyebabkan ketentuan dalam proses perizinan dipermudah dengan melewati tahapan-tahapan yang tidak semestinya.

Faktor kedua sama dengan teladan pimpinan yaitu pengawasan mempunyai peran penting dalam disiplin kerja dimana pengawasan merupakan sarana pembimbing dan pengontrol bagi pegawai dalam pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan dan dapat mempermudah atau meringankan tugas para pelaksananya. Pengawasan menurut Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig dalam Sujamto (2017:17) adalah segala upaya atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang seharusnya berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang ada, harus menyangkut pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan, apakah sudah sesuai dengan pelaksanaan yang baik atau tidak. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal Ziraluo (2017:1) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawasan baik maka dapat menciptakan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, kurangnya pengawasan menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerja, sehingga tidak memungkinkan untuk mengetahui proses pelaksanaannya. suatu kegiatan yang dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Faktor yang ketiga berkaitan dengan komunikasi pegawai, dimana komunikasi dua arah dibutuhkan oleh seseorang untuk berhubungan dengan orang lain karena komunikasi merupakan pengaruh dan alat dalam kegiatan manusia. Komunikasi dua arah dapat berupa sugesti untuk menciptakan ide bersama, memperkuat perasaan kebersamaan melalui pertukaran pesan (informasi), menggambarkan emosi dan kebutuhan mulai dari yang paling sederhana. Komunikasi

dua arah menurut Johnson dan Johnson (2019:101) adalah sebagai sebuah komunikasi yang saling berbalas(reciprocity), terbuka, dan interaktif dalam kepentingan komunikasi. Hasil penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Fitriana (2018:21) memberikan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. hal ini menunjukkan jika komunikasi baik maka dapat terciptanya disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, masih adanya komunikasi yang kurang harmonis dimana kerap terjadi kesalahan informasi yang memicu terjadinya permasalahan yang berpengaruh pada pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

Teladan Pimpinan menurut Hasibuan (2019:195) adalah "Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan". Sedangkan menurut Sutrisno (2018:90) bahwa keteladanan pimpinan berarti dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan. Supomo dan Nurhayati (2018:135) menerangkan bahwa keteladanan pimpinan adalah seorang pemimpin yang sangat berperan dalam menentukan kepribadian bawahannya, karena pemimpin merupakan suri teladan bagi bawahannya. Sedangkan Sulistiyani (2018:42) mengemukakan bahwa keteladanan pimpinan adalah penanaman akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan dibiasakan dengan memberikan contoh nyata.

Pengukuran Teladan Pimpinan

Pengukuran pengawasan mengenai penetapan standar, pengukuran kegiatan, melakukan tindakan koreksi yang dikemukakan oleh Handoko (2017:363-365). Dimana pengawasan merupakan segala upaya atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang seharusnya berkenaan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang seharusnya menyangkut pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan pelaksanaan yang tepat atau tidak. Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Rizal (2019:1) menyimpulkan bahwa motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengertian Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah memiliki berbagai keunggulan yaitu adanya kejelasan pesan sehingga tercipta kepuasan, kesalahpahaman dapat dihindari, serta memungkinkan situasi yang lebih nyaman bagi para peserta komunikasi. Namun, disamping mempunyai keunggulan komunikasi dua arah juga memiliki kelemahan, yaitu proses komunikasi menjadi lebih panjang karena memungkinkan terjadinya klarifikasi, ataupun keberatan-keberatan.

Komunikasi dua arah menurut Johnson dan Johnson (2019:101) adalah sebagai sebuah komunikasi yang saling berbalas (reciprocity), terbuka, dan interaktif dalam kepentingan komunikasi. Sedangkan menurut Lewis (2019:87) komunikasi dua arah merupakan bentuk komunikasi yang bertujuan untuk menyampaikan tujuan, mengubah sikap, membentuk pendapat, menyampaikan instruksi, dan menyiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan dengan situasi dan lingkungan organisasi. James (2019:84) menambahkan bahwa komunikasi dua arah adalah proses komunikasi yang seimbang antara komunikator dan komunikan. Jadi komunikasi dua arah adalah proses komunikasi yang memungkinkan pengirim dan penerima saling berkedudukan seimbang dalam berkomunikasi, dalam pengolahan materi pesan yang ada, serta dalam jalur

komunikasi yang beriangsung. Sedangkan menurut Harold D. Lassewell dalam Effendi, (2019:75) menerangkan bahwa cara untuk mencapai keharmonisan dalam komunikasi, pola komunikasi dua arah adalah cara yang paling efektif.

Pengukuran Komunikasi Dua Arah

Pengukuran komunikasi dua arah mengenai adanya kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:104). Dimana Komunikasi dua arah harus efektif, artinya kedua belah pihak yang berkomunikasi harus memiliki pengertian yang sama tentang pesan yang disampaikan. Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Wibowo (2018:18) juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengertian Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Disiplin adalah suatu perintah (disekolah, dimiliter, dll); kepatuhan dan ketaatan pada aturan dan peraturan; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Menurut Simamora (2017:127), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka mau mengubah suatu perilaku juga. sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja menurut Keith David (2017:129) merupakan bagian dari implementasi manajemen organisasi dalam memperkuat pedoman organisasi di tempat kerja.

Disiplin kerja menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134) adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu mentaati, menghormati dan menghargai segala aturan dan norma yang telah ditentukan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (2018:129) disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, patuh dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. untuk dia. diberikan kepadanya.

Pengukuran Disiplin Kerja

pengukuran disiplin kerja mengenai adanya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, Balas Jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:194). Dimana kedisiplinan merupakan bagian dari implementasi manajemen organisasi dalam memperkuat pedoman organisasi di tempat kerja.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besarnya kompensasi, apakah ada keteladanan kepemimpinan dalam organisasi, ada aturan pasti yang bisa dijadikan pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, apakah ada pengawasan pimpinan, apakah ada perhatian terhadap pegawai, serta terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung/memotivasi terbentuknya kedisiplinan, yang dikemukakan oleh Cahayani (2018:87). Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Sahabuddin (2020:1) menyimpulkan bahwa kompensasi, keteladanan pimpinan dan ketegasan aturan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam instrumen pengumpulan data yang berkaitan dengan pembahasan adalah sebagai berikut : Studi Pustaka, Studi Lapangan (Observasi, Interview, dan Kuesioner)

Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data adalah untuk menjelaskan suatu data agar lebih mudah dipahami, selanjutnya dibuat sebuah kesimpulan. Suatu kesimpulan dari analisis data didapatkan dari sampel yang umumnya dibuat berdasarkan pengujian hipotesis atau dugaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Instrument

Pengujian instrumen meliputi dua uji validitas dan uji reliabilitas:

- a. Uji Validitas, untuk mengetahui valid tidaknya serta andal/reliabelnya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.
- b. Uji Reabilitas, dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode ini kemudian dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,600. Bilai nilai Alpha Cronbach's lebih besar atau sama dengan 0,600, maka variabel penelitian ini dikatakan reabel atau terpercaya.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

- a. Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini baik variabel terikat maupun variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada grafik P-P Plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan distribusi normal.
- b. Uji Multikolinieritas, suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.
- c. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika grafik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terindikasi terjadi heterokedastisitas, jika tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas

Uji Statistik

Uji statistik dalam penelitian terdiri dari;

- a. Analisis Statistik Deskriptif, merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. (Sujarweni, 2017:51).

- b. Analisis Statistik Inferensial, merupakan alat yang digunakan ahli statistik untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, diambil dari karakteristik sampel, dan untuk memutuskan seberapa pasti mereka dapat diandalkan dari kesimpulan tersebut.

Analisis regresi linier berganda, model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel Teladan Pimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Komunikasi Dua Arah (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y), digunakan persamaan yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Disiplin Kerja
β_0	= Intercept
β_1 s/d β_4	= Koefisien regresi yang akan dihitung
X1	= Teladan Pimpinan
X2	= Pengawasan
X3	= Komunikasi Dua Arah
e	= Error

Pengujian hipotesis

Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel bebas (Teladan Pimpinan, Pengawasan, dan Komunikasi Dua Arah) terhadap Disiplin Kerja. Jika P Value < α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Sugiyono, 2017:186).

Berikut ini penjelasan terhadap uji t :

Hipotesis Teladan Pimpinan

- i. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh Teladan Pimpinani (X1), Pengawasan (X2), dan Komunikasi Dua Arah (X3) secara parsial terhadap Diiplin Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

H_1 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh Teladan Pimpinani (X1), Pengawasan (X2), dan Komunikasi Dua Arah (X3) secara parsial terhadap Diiplin Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

- ii. Level of signifikant $\alpha = 5\%$

- iii. Kriteria pengujian H_0 ditolak jika signifikan $t \geq 0,05$ dan H_0 diterima jika signifikan $t < 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Uji validitas

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan 5% dimana derajat kebebasan (dk) $59-2 = 57$ (0,216). Jika r tabel < r hitung maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel
p1x1	0,661	0.216	p1x3	0,547	0.216
p2x1	0,728		p2x3	0,365	
p3x1	0,688		p3x3	0,600	
p4x1	0,321		p4x3	0,689	
p5x1	0,678		p5x3	0,222	
p6x1	0,610		p6x3	0,228	
p7x1	0,818		p7x3	0,573	
p8x1	0,726		p8x3	0,535	
p9x1	0,804		p9x3	0,392	
p10x1	0,224		p10x3	0,636	
p1x2	0,291	0.216	p1y	0,227	0.216
p2x2	0,364		p2y	0,520	
p3x2	0,220		p3y	0,543	
p4x2	0,698		p4y	0,395	
p5x2	0,665		p5y	0,283	
p6x2	0,502		p6y	0,508	
p7x2	0,641		p7y	0,358	
p8x2	0,408		p8y	0,393	
p9x2	0,645		p9y	0,397	
p10x2	0,321		p10y	0,285	

Sumber : Data diolah

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa item dalam masing-masing variabel memiliki komponen faktor > 0,216 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item dalam masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach's* angka yang didapat melalui metode ini kemudian dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,600. Bilai nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar atau sama dengan 0,600, maka variabel penelitian ini dikatakan reabel atau terpercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal
p1x1	0,813	0.600	p1x3	0,665	0.600
p2x1	0,809		p2x3	0,683	
p3x1	0,806		p3x3	0,661	
p4x1	0,864		p4x3	0,645	
p5x1	0,806		p5x3	0,756	
p6x1	0,812		p6x3	0,750	
p7x1	0,796		p7x3	0,663	
p8x1	0,807		p8x3	0,669	
p9x1	0,800		p9x3	0,683	

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal
p1x1	0,813	0.600	p1x3	0,665	0.600
p2x1	0,809		p2x3	0,683	
p3x1	0,806		p3x3	0,661	
p4x1	0,864		p4x3	0,645	
p5x1	0,806		p5x3	0,756	
p6x1	0,812		p6x3	0,750	
p7x1	0,796		p7x3	0,663	
p8x1	0,807		p8x3	0,669	
p9x1	0,800		p9x3	0,683	
p10x1	0,875		p10x3	0,653	
p1x2	0,757	0.600	p1y	0,702	0.600
p2x2	0,720		p2y	0,624	
p3x2	0,777		p3y	0,620	
p4x2	0,678		p4y	0,642	
p5x2	0,678		p5y	0,679	
p6x2	0,700		p6y	0,624	
p7x2	0,687		p7y	0,647	
p8x2	0,711		p8y	0,645	
p9x2	0,676		p9y	0,640	
p10x2	0,719		p10y	0,657	

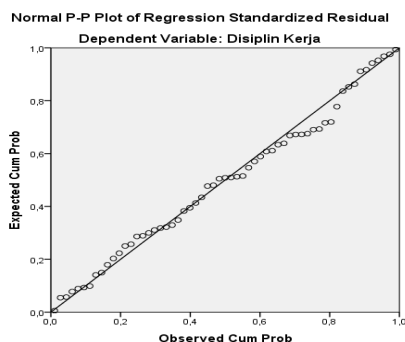
Sumber : Data diolah

Tabel diatas dalam pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dari 10 Item pertanyaan yang diujikan semuanya dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas Data

Digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini baik variabel terikat maupun variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada grafik P-P Plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan distribusi normal.



Gambar 3. Grafik Normalitas Data

Gambar 3. menunjukkan hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Teladan Pimpinan	0,885	1,130
Pengawasan	0,932	1,073
Komunikasi Dua Arah	0,908	1,101

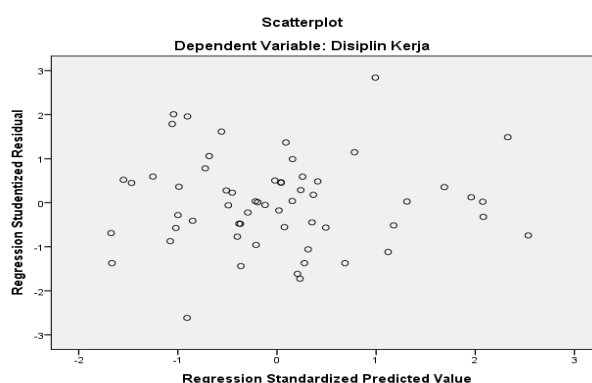
Sumber : Data diolah

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel Coefficient (nilai Tolerance dan VIF) dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF teladan pimpinan 1,130, pengawasan 1,073, dan komunikasi dua arah 1,101 nilai tersebut kurang dari 10.

Dan nilai teladan pimpinan 0,885, pengawasan 0,932, dan komunikasi dua arah 0,908 nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika grafik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terindikasi terjadi heteroskedastisitas, jika tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas.



Gambar5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Gambar 5. menunjukkan hasil Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang jelas diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai Teladan Pimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komunikasi Dua Arah (X_3), terhadap Disiplin Kerja (Y) yang diperoleh dari hasil jawaban responden. Analisis deskriptif statistik berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari sampel seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standart deviasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner, maka hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Teladan Pimpinan	59	26	48	37,78	5,126
Pengawasan	59	30	50	37,71	4,169
Komunikasi Dua Arah	59	31	49	37,97	3,805
Disiplin Kerja	59	27	48	37,47	4,061

Sumber : Data diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel Teladan Pimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komunikasi Dua Arah (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hasil perhitungan terhadap koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,093	5,391		0,759	0,451
Teladan Pimpinan	0,197	0,087	0,248	2,273	0,027
Pengawasan	0,374	0,104	0,384	3,603	0,001
Komunikasi Dua Arah	0,312	0,115	0,293	2,714	0,009

Sumber : Data diolah

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,093 + 0,197 X_1 + 0,374 X_2 + 0,312 X_3 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,093 angka tersebut menunjukkan bahwa jika Teladan Pimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komunikasi Dua Arah (X_3) adalah konstan atau $X = 0$, maka Disiplin Kerja sebesar 4,093.
- Teladan Pimpinan (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,197, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai teladan pimpinan sebesar 1 satuan terhadap instansi maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,197. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai teladan pimpinan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula nilai disiplin kerja yang dihasilkan pegawai.

- c) Pengawasan (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.374, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pengawasan sebesar 1 satuan terhadap instansi maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.374. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai pengawasan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula nilai disiplin kerja yang dihasilkan pegawai.
- d) Komunikasi Dua Arah (X_3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.312, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai komunikasi dua arah sebesar 1 satuan terhadap instansi maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.312. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai komunikasi dua arah yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula nilai disiplin kerja yang dihasilkan pegawai.

Persamaan diatas dapat diuraikan secara parsial bahwa, Teladan Pimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komunikasi Dua Arah (X_3) masing-masing berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hipotesis Uji T

Untuk menguji hipotesis secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan antara nilai hitung berdasarkan perhitungan SPSS dengan tabel, hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	0,759	0,451
Teladan Pimpinan	2,273	0,027
Pengawasan	3,603	0,001
Komunikasi Dua Arah	2,714	0,009

Sumber : Data diolah

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel- variabel indeviden secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel devenden. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji t, uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Atau dapat pula dilihat dari level of signifikan alpha (α) = 0,05, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (dk) $n - 2 - 1$, dimana $59-2-1 = 56$ (1,673).

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Secara parsial hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 2,775 berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($t_0 > t \alpha = 2,273 > 1,673$). dengan nilai p-valuenya sebesar Sig $<$ nilai alpha 0,05 = 0,027 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Teladan Pimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Kerja(Y)

Secara parsial hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 3,603 berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($t_0 > t \alpha = 3,603 > 1,673$). dengan nilai p-valuenya sebesar Sig $<$ nilai alpha 0,05 = 0,001 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Pengaruh Komunikasi Dua Arah (X₃) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Secara parsial hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 2,714 berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($t_0 > t_{\alpha} = 2,714 > 1,673$). dengan nilai p-valuenya sebesar Sig < nilai alpha 0,05 = 0,009 < 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima. Maka disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Dua Arah (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim, sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Teladan Pimpinan (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hipotesis pertama (H1) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari teladan pimpinan terhadap disiplin kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai teladan pimpinan maka akan semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori teladan pimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:195) yang menyatakan bahwa teladan pimpinan merupakan Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Agus Priyono (2018:1) tentang Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Hukuman terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia pada Polisi Resort (Polres) Singkawang, yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel teladan pimpinan terhadap disiplin kerja secara parsial. Menunjukkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan (X₂) terhadap Disiplin Kerja(Y)

Hipotesis kedua (H2) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasani terhadap disiplin kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pengawasan terhadap disiplin kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai pengawasan maka akan semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengawasan yang dikemukakan oleh Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig dalam Sujamto (2017:17), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan segala upaya atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang seharusnya berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang ada, harus menyangkut pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan, apakah sudah sesuai dengan pelaksanaan yang baik atau tidak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ziraluo (2017:1), tentang pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan, yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja secara parsial. Menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komunikasi Dua Arah (X₃) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hipotesis ketiga (H3) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dua arah

terhadap Disiplin kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari komunikasi dua arah terhadap disiplin kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara komunikasi dua arah terhadap disiplin kerja berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai komunikasi dua arah maka akan semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi yang dikemukakan oleh Johnson dan Johnson

(2019:101) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah komunikasi yang saling berbalas (reciprocity), terbuka, dan interaktif dalam kepentingan komunikasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Fitriana (2018:21), tentang pengaruh Motivasi, Self Awareness dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel komunikasi terhadap disiplin kerja secara parsial. Menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Teladan pimpinan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.
2. Pengawasan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.
3. Komunikasi dua arah secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

Saran

1. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting, dengan demikian pemimpin harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi para pegawainya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi.
2. Perlu adanya peningkatan pada pelaksanaan pengawasan, agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang digariskan dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan.
3. Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik antara Pimpinan dengan pegawai maupun antara sesama pegawai, sehingga tercipta jalinan hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan tercapainya tujuan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menganalisis penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang memberi kontribusi terhadap disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, S. (2018). *Komunikas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brahmannanda, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.-, No.-, 2018 :- Issn : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Brantas. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Effendi, U. (2019). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Alumni 48 49.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriana. (2018). Pengaruh Motivasi, Self Awareness dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermaya, Z. M. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen
- Imaroh, M. (2018). Pengaruh Keteladanan dan Ketegasan Pemimpin terhadap Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Multi Bangunan Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Mariani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar.
- Martoyo, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: BPFE.
- Maulana, E. (2018). Pengaruh Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri dan Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Camat Bengkalis. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 3, Juli 2018, hal 219-323.
- Nashar. (2019). Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi dan Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan . Nuansa, Vol. 9 No.1 Januari – Juni 2019.
- Sahabuddin. (2020). Pengaruh Kompensasi, Keteladanan Pimpinan dan Ketegasan Aturan terhadap Disiplin Kerja Guru SD Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Program Pascasarjana Magister Pendidikan Dasar Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Saputra, K. D. (2020). Pengaruh Teladan Pimpinan dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Nusantara Surya Sakti). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Novita, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2018). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sofyan, A. (2019). Pengaruh Keteladanan Kepemimpinan dan Penerapan Peraturan terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 3, Agustus 2019, Hal 101-111.
- Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta. Sujamto. (2018). Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, A. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Ziraluo, Y. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.