

## **KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**Markus**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serele Lahat  
markusjohan09@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan positif dan signifikan, a) kepemimpinan terhadap disiplin kerja, b) pengawasan terhadap disiplin kerja; c) kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket. Populasi seluruh Karyawan PT. Satria Mayangkara Sejahtera Lahat sebanyak 52 orang dan Sampel 52 orang dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan (X1)  $5,567 > 2,009$  signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Variabel pengawasan (X2)  $15,734 > 2,009$ , signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Secara simultan  $209,708 > 3,19$  signifikan  $0,000 < 0,05$ . Simpulan, variabel kepemimpinan, variabel pengawasan dan secara bersamaan variabel kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. Satria Mayangkara Sejahtera.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan

### **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the positive and significant relationship, a) leadership to work discipline, b) supervision to work discipline; c) leadership and supervision of work discipline. Data collection method used the questionnaire. The population of all employees of PT. Satria Mayangkara Sejahtera Lahat as many as 52 people and a sample of 52 people using the census method. The results showed that partially the leadership variable (X1)  $5.567 > 2.009$  was significant  $0.000 < 0.05$ , there was a significant influence of the leadership variable on work discipline. Supervision variable (X2)  $15,734 > 2,009$ , significant  $0.000 < 0.05$ , there is a significant effect of supervision on work discipline. Simultaneously  $209,708 > 3,19$  significant  $0.000 < 0.05$ . In conclusion, the leadership variable, the supervisory variable and simultaneously the leadership and supervision variables have a significant influence on the work discipline variable of PT. Satria Mayangkara Prosperous.*

**Keywords:** Work Discipline, Leadership, Supervision

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi kekayaan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan

organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang cakap dibidangnya, memiliki kemauan besar, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap yang bertanggung jawab, menghargai waktu, dapat melaksanakan kewajiban untuk kepentingan organisasi dan yang terpenting yaitu disiplin dalam bekerja (Wirawan, 2012). Dalam berbagai aspek kehidupan, kata disiplin memiliki arti yang sangat penting berkaitan dengan keberhasilan dan kesuksesan seseorang. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawannya mantaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Kamal, 2014).

Biasanya tindakan indisipliner yang dilakukan para pegawai adalah tidak efektif dalam bekerja, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak masuk kerja, terlambat masuk dan lain-lain. Salah satu factor utama penyebab rendahnya disiplin kerja adalah kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat bertindak tegas dan menegakkan peraturan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sudah seharusnya pemimpin membimbing, menggerakkan, mempengaruhi, mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku serta memberi motivasi pegawainya, hal tersebut bertujuan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, serta untuk kebaikan diri pegawai sendiri.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan (Siagian, 2007). Melalui pengawasan maka pegawai dapat diawasi dengan baik sehingga disiplin kerja serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat ditingkatkan (Handoko, 2003). Namun yang terjadi pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera Lahat ini, pengawasan yang ada belum maksimal dilakukan, oleh karena itu masih banyak para karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Peningkatan pengawasan dapat mengurangi terjadinya berbagai kelemahan dalam melaksanakan tugas masing-masing termasuk permasalahan tentang disiplin kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang terjadi maka diperlukan kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera Lahat.

Menyangkut masalah kedisiplinan ini peneliti melakukan penelitian tentang tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada sebuah perusahaan Batu Bara yaitu, PT. Satria

Mayangkara Sejahtera Lahat. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini yaitu masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para karyawannya, seperti terlambat masuk kerja, pulang tidak tepat waktu dan masih tingginya tingkat absensi karyawannya, ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya menurut Sutrisno (2016). Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut, a) tujuan dan kemampuan; b) teladan pemimpin; c) balas jasa; d) waskat (pengawasan melekat); d) keadilan; e) sanksi hukuman.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut, a) kemampuan analitis; b) kemampuan berkomunikasi; c) keberanian; d) kemampuan mendengar; e) ketegasan.

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Adapun indikator pengawasan adalah sebagai berikut, a) penetapan standar; b) Penentuan; c) Pengukuran; d) Perbandingan; e) Pengambilan tindakan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah seluruh para Karyawan PT. Satria

Mayangkara Sejahtera, sebanyak 52 orang. Semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 52 orang, dan pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Data kualitatif adalah data deskriptif atau data yang berbentuk angka, biasanya dinyatakan dalam bentuk verbal, simbol, atau gambar. Data kualitatif dapat diperoleh melalui wawancara, kuisioner, observasi, studi literatur, dan lain sebagainya. Data kuantitatif dapat diperoleh dengan melakukan survei untuk mendapatkan jawaban rigid berupa angka. Data kuantitatif ini bersifat objektif sehingga setiap orang yang membaca atau melihat data ini akan menafsirkannya dengan sama. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, a) studi pustaka; b) studi lapangan; c) observasi; d) wawancara; e) kuisioner.

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah, a) kepemimpinan ( $x_1$ ); b) pengawasan ( $x_2$ ); c) disiplin ( $y$ ). Adapun uji instrument (uji kualitas data) yang dilakukan adalah sebagai berikut, a) uji reliabilitas; b) uji validitas; c) uji asumsi klasik; d) uji normalitas data; e) uji heteroskedastisitas; f) uji multikolinieritas.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0. Adapun analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut, a) analisis statistik deskriptif; b) analisis statistik inferensial; c) analisis regresi linier berganda; d) uji koefisien determinasi ( $r^2$ ); e) uji t (uji parsial); f) uji f (uji simultan).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi PT. Satria Mayangkara Sejahtera**

PT. Satria Mayangkara Sejahtera adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batu bara yang kantornya beralamat di perumahan taman citra no.39 kelurahan Bandar Agung Kabupaten Lahat dan tambangnya berada dikecamatan Merapi Barat. Saat ini PT. Satria Mayangkara Sejahtera telah memiliki izin kuasa pertambangan eksplorasi dari Bupati Lahat No. 503/416/Kep/Pertambangan/2008 tanggal 10 November 2008 tentang pemberian kuasa pertambangan eksplorasi batu bara kepada PT.Satria Mayangkara Sejahtera, yang termasuk dalam wilayah administratif kecamatan Merapi Barat yang mencakup 3 desa, yaitu desa Tanjung Telang, Desa Muara Temiang dan Lubuk Kepayang serta desa Kota Raya di Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat dengan areal seluas  $\pm$  730 hektar dan KP eksploitasi  $\pm$  300 hektar.

Dalam pelaksanaannya PT. Satria Mayangkara Sejahtera memiliki direktur (kepala teknik tambang) dengan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut, a) pemasaran; b) keuangan; c) pengelolaan data mineral dan batubara; d) konservasi sumber daya mineral dan batubara dan lain sebagainya. Selain itu terdapat beberapa divisi dalam PT. Satria Mayangkara Sejahtera. Pertama, Divisi Perencanaan membantu tugas-tugas manajer dan bertanggung jawab terhadap perencanaan tambang, laporan produksi harian/mingguan/bulanan, penentuan sasaran produksi dan kualitas produk. Divisi ini bertanggung jawab pada perencanaan tambang baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kedua, Divisi Operasi Tambang dengan dua bagian yaitu bagian eksplorasi yang bertugas melakukan eksplorasi yang dibantu oleh para staf dan bagian penambangan yang bertanggung jawab pada pembongkaran, pengangkutan, dan pemuatan serta kualitas dari bahan galian itu sendiri.

Ketiga, Divisi K3 dan Lingkungan dengan tanggung jawab terhadap, a) keselamatan dan kesehatan kerja (K3); b) lingkungan; c) reklamasi dan penghijauan daerah tambang; d) perawatan kendaran ringan; e) alat-alat berat, f) sarana penerangan daerah tambang; g) bangunan kantor dan pabrik pengolahan; h) divisi administrasi dan keuangan. Keempat, Divisi Administrasi dan Keuangan membantu manajer dan bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan yang mendukung operasi tambang, antara lain, a) keuangan dan pembayaran gaji (*payroll*), b) administrasi dan surat menyurat; c) personalia dan umum; d) *security*/ satpam; e) hubungan kepada pemerintah dan masarakat setempat; f) pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

## **Hasil Analisis Data**

### **Regresi Linier Sederhana**

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = -3,400 + 0,331X_1 + 0,936X_2 + e$ . Persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa bila tanpa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Pengawasan ( $X_2$ ) maka nilai disiplin kerja sebesar -3,400 apabila variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menurunkan sementara variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,331 atau 33,1%. Apabila Pengawasan ( $X_2$ ) dinaikkan satu-satuan maka akan menaikkan sementara variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,936 atau 93,6%.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil pengolahan data SPSS 22.0 dengan tingkat signifikan 5% dengan (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 52, maka  $T_{tabel}$  adalah 2,009 dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $5,567 > 2,009$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera. Variabel Pengawasan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $15,734 > 2,009$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan pengolahan data SPSS nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% dengan dengan (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 52, maka  $F_{tabel}$  adalah 3,19 dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $209,708 > 3,19$ , artinya secara bersama-sama variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) secara keseluruhan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera.

## **PEMBAHASAN**

### **Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Satria Mayangkara Sejahtera. Dengan adanya kepemimpinan menjadi penggerak suatu organisasi yang diharapkan dapat mempengaruhi karyawan agar tujuan perusahaan atau lembaga tercapai. Menurut Sutikno (2014) kepemimpinan dalam suatu organisasi bertujuan untuk mengendalikan orang-orang yang dipimpinnya yang diarahkan untuk mencapai target tujuan. Dengan pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik, hubungan yang baik, serta karyawan yang memiliki kesadaran, akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009). Maka, dengan adanya hal tersebut kedisiplinan kerja karyawan akan mudah untuk

dicapai. Simanjuntak (2011) menjelaskan pentingnya disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta mudah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau lembaga.

Penelitian oleh Putra & Parma (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan karyawan untuk berkerja sesuai dengan peraturan perusahaan maka akan semakin mudah karyawan untuk mencapai kedisiplinan. Dengan kedisiplinan kerja maka semakin besar peluang untuk mencapai dan menjalankan visi dan misi suatu perusahaan atau lembaga.

### **Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) terhadap Variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Satria Mayangkara Sejahtera. Pengawasan merupakan bagian dari pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan aturan yang dikeluarkan, dengan tujuan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam sebuah pelaksanaan rencana yang nantinya akan diberi tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat tersebut, maupun kedepannya (Handoko, 2013). Kadarisman (2013) menyampaikan bahwa pengawasan dilakukan untuk mengembalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, sehingga proses perkerjaan itu sesuai dengan aturan yang diberlakukan. Pengawasan dilakukan untuk mengontrol kedisiplinan karyawan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat pengawasan semakin meningkat kedisiplinan karyawan. Pentingnya pengawasan untuk tetap mengontrol dan mengawasi kinerja kerja, serta kedisiplinan sehingga tujuan dari suatu perusahaan atau lembaga dapat tercapai. Selain itu dengan adanya pengawasan kegiatan dalam perusahaan ataupun lembaga dikontrol untuk berjalan sesuai dengan aturan yang diberlakukan.

### **Variabel Kepemimpinan dan Pengawasan (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Satria Mayangkara Sejahtera**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel pengawasan yang secara bersamaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.

Satria Mayangkara Sejahtera. Kepemimpinan maupun pengawasan merupakan dua hal sebagai usaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hasil analisis ini juga dijumpai pada penelitian oleh Putra & Parma (2020) bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan.

## **SIMPULAN**

Variabel kepemimpinan, variabel pengawasan dan secara bersamaan variabel kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. Satria Mayangkara Sejahtera.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE
- Kadarisman, K. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61-70. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.967>
- Putra, R. A., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 207-214. <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v6i2.27387>
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan, W. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat