



Cakrawala

Ekonomi Dan Keuangan

Published by LPPM-STIES in Collaboration

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. FATARINDO CEMERLANG CCOD SINGARAJA

Winaya Purwanti ^{1*)}

^{1*)}Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya (STIES)

^{1*)} Email : winayapurwanti@stieswadaya.ac.id

Article history :

Received 1 Juni 2021
Received in revised From
20 Juni 2021
Accepted 1 Juli 2021
Vol. 28 No.2 (2021)

Keywords :
leadership, supervision,
job discipline

Focus And Scope :
Manajemen

Abstract

The study aims to examine the effect of (1) leadership and supervision of job discipline, (2) leadership of job discipline, (3) supervision of job discipline. The population in this are all employee who work at PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja with 38 employee. Based on the characteristics of the problem under study, this study uses a causal quantitative research design. The data analysis technique used is multiple linier regression analysis techniques. The results showed that (1) leadership and supervision significantly affect job discipline, (2) leadership has a significant impact on job discipline, (3) supervision has a significant impact on job discipline.

1. Introduction

Industri distribusi merupakan suatu aspek penting dalam pertumbuhan ekonomi. Distribusi dapat juga diartikan sebagai suatu kegiatan pemasaran berusaha memperlancar AdanAmempermudah penyampaianAbarangAdanAjasa dari produsen kepada konsumen. Maka dari itu manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan haruslah diatur sedemikian rupa agar nantinya dapat membantu dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan serta membantu dalam meningkatkan profit bagi perusahaan. Pada saat ini, dunia kerja sudah mulai diotomatisasi yang artinya tenaga manusia sudah banyak di gantikan oleh mesin, meskipun begitu peran manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak dapat di singkirkan. Sebab manusia lebih unggul dikarenakan manusia memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan emosional. Coca-cola merupakan perusahaan produk minuman terkemuka yang ada diberbagai daerah diseluruh dunia. Dengan adanya perusahaan coca-cola diberbagai daerah diseluruh dunia, maka tentu dibutuhkannya perusahaan yang bergerak dibidang distributor untuk menyalurkan produk dari coca-cola tersebut kepada masyarakat.

PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja merupakan salah satu perusahaan distributor dibali yang menjadi perusahaan yang menyalurkan produk minuman berlogo coca-cola serta

merupakan distributor yang mendistribusikan produknya khusus dibali bagian utara. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi hal yang paling penting sebagai suatu perusahaan, melalui tersedianya sumber daya manusia yang mampu bergerak sesuai dengan aturan-aturan dan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan yang nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta profitnya. Disiplin kerja adalah suatu perilaku saling menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja, masih terdapat rendahnya kedisiplinan dalam hal kehadiran karyawan dalam bekerja tentunya akan mengakibatkan penurunan pendistribusian barang yang nantinya akan berdampak pada menurunnya produktivitas dari perusahaan tersebut. Rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja dari para karyawan karena kurangnya pengawasan dalam bekerja yang dilakukan oleh atasan serta peran atasan dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penentuan kategori disiplin kerja karyawan PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dengan menggunakan skala likert yaitu dengan kriteria sangat setuju, setuju, kadang-kadang, tidak setuju, sangat tidak setuju. Jika responden memperoleh skor 244-244 maka dalam kategori sangat tinggi, 203-163 tinggi, 162-122 sedang, 121-81 rendah, 80-40 sangat rendah. Diketahui secara total disiplin kerja karyawan berada pada kategori rendah yaitu 121, ini menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja masih tergolong rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja para karyawan juga dikarenakan kurangnya peran atasan dalam lingkungan bekerja para bawahannya serta pengawasan para karyawan dalam melakukan pekerjaan juga terbilang kurang, hal ini dapat dilihat dari jarangnyanya kehadiran atasan saat pelaksanaan pengiriman maupun penerimaan barang yang akan di distribusikan serta masih banyaknya karyawan yang tidak menggunakan waktu bekerjanya dengan semestinya dan juga para karyawan yang lebih memilih pulang mendahului dari waktu kerja yang telah ditentukan karena merasa telah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Tentunya disini peran atasan sebagai pemimpin diharapkan mampu mengarahkan para bawahannya dalam bekerja sesuai dengan tujuan dan aturan perusahaan itu sendiri.

Rendahnya kepemimpinan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dapat dilihat dari perolehan skor kuesioner awal. Jika responden memperoleh skor 364-304 maka dalam kategori sangat tinggi, 303-243 tinggi, 242-182 sedang, 181-121 rendah, 120-60. Diketahui secara total bahwa kepemimpinan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja masih tergolong rendah yaitu 158. Penyebab rendahnya kepemimpinan yang ada di PT.

Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dikarenakan kurangnya rasa saling mempercayai antara atasan dan bawahan maupun bawahan terhadap atasannya dan penghargaan terhadap ide bawahan yang memberikan pengaruh yang paling besar dalam perusahaan tersebut. Rendahnya kepemimpinan dalam mengarahkan para bawahannya dalam bekerja disebabkan karena kurangnya perhatian atasan akan kenyamanan kerja bagi para bawahan serta kurangnya perhatian kepada kesejahteraan hidup dari para bawahannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009: 196) bahwa atasan harus mampu melakukan pengawasan dengan cara melakukan pengawasan secara tepat terhadap kedisiplinan kerja para bawahan menurut prinsip, ketentuan dan norma maka tingkat kedisiplinan dalam bekerja para karyawan akan berjalan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain kepemimpinan adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan bekerja para karyawan adalah pengawasan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam bekerja tentunya akan mengakibatkan rendahnya kedisiplinan para karyawan. Kurangnya peran atasan dalam memperhatikan kegiatan karyawan dalam lingkungan kerja juga dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja dari para karyawan dikarenakan karyawan merasa dapat bekerja dengan bebas sesuai dengan kemauan mereka tanpa perlu merasa selalu diawasi saat melakukan pekerjaan. Rendahnya pengawasan yang ada di PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dapat dilihat dari perolehan skor kuesioner awal. Jika responden memperoleh skor 364-304 maka dalam kategori sangat tinggi, 303-243 tinggi, 242-182 sedang, 181-121 rendah, 120-60. Diketahui secara total bahwa pengawasan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja masih tergolong rendah yaitu 165. Penyebab rendahnya pengawasan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja disebabkan oleh masih minimnya penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengambil tindakan koreksi ketika terjadi permasalahan dalam bekerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2013: 79) pengawasan merupakan pelaksanaan kegiatan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan, guna mengetahui kelemahan-kelemahan beserta kesulitan-kesulitan yang dialami dalam pelaksanaan rencana yang bersumber pada penemuan-penemuan tersebut serta dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya.

Kajian pustaka yang digunakan pada penelitian ini adalah adanya hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal yang perlu ditingkatkan dalam upaya perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Kedisiplinan para karyawan juga merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan, tanpa adanya disiplin kerja dari para karyawan tujuan dari perusahaan maupun organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan. Rivai (2009) menyatakan pemimpin diharapkan harus mampu berkomunikasi dengan bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan para karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang telah ditetapkan perusahaan. Handoko (2010: 208) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Simajuntak (2011: 13) mengemukakan disiplin merupakan salah satu fungsi operasional pada manajemen sumber daya manusia yang paling penting, dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik maka tingginya prestasi kerja karyawan dapat dicapai

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan seorang pemimpin sebagai penggerak dalam organisasi dalam mempengaruhi bawahannya agar mau mengikuti arahan yang telah diberikan dengan kesadaran diri sendiri guna bagi keberhasilan dari tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Sutikno (2014) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi yang baik dengan tujuan agar para bawahan senantiasa memiliki kesadaran dan senang hati mengikuti kehendak atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Siagian (dalam Sedarmayanti 2011: 249) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. pengawasan merupakan proses penetapan ukuran kerja terhadap karyawan dalam pengambilan tindakan guna menghadapi kelemahan dan kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan yang nantinya dapat diambil tindakan untuk memperbaiki agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut Sule (dalam M. Basri Kamal, 2015) pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian

hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Hani Handoko (2013: 79) menyatakan bahwa pengawasan merupakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan- kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Saydam dalam Kadarisman (2013: 186) mengemukakan pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Adanya hubungan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang didukung oleh teori menurut Hasibuan (2009: 196) bahwa pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada, tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khiki Utari (2015) yang mengungkapkan bahwa pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Timur.

Adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang didukung oleh teori menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina Samura (2017) mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Adanya hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja yang didukung oleh teori menurut Menzeis (1987: 167) yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Research Methods

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yang mencari hubungan sebab akibat yang mempengaruhi faktor- faktor yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian. ini adalah Disiplin Kerja (Y). Tahap dalam penelitian kuantitatif kausal

terdiri dari (1) Rumusan masalah, (2) Mengkaji teori, (3) Merumuskan hipotesis, (4) Mengumpulkan data, (5) Mengolah data dan (6) Menarik kesimpulan. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja yang berjumlah 38 orang. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Selanjutnya pengumpulan data dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Kemudian dilakukan uji validitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel

independen dengan satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif). Dalam regresi berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi. Teknik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu Statistical Package for Social Science (SPSS) Versi 24.0 untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

3. Discussion Results

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja yang didapat dari melalui hasil kuesioner yang dikualifikasikan ke dalam nilai absolut skala lima pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan kuesioner kepemimpinan

Interval Skor Rata-Rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
41-50	Sangat tinggi	0	0,00
31-40	Tinggi	25	65,78%
21-30	Sedang	12	31,58 %
11-20	Rendah	1	2,63 %
1-10	Sangat rendah	0	0,00 %
Jumlah		38	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari lima klasifikasi dengan interval antara 31-40 memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65,78% sedangkan interval 11-20 memiliki frekuensi terendah 1 orang dengan persentase 2,63%. Hal ini membuktikan bahwa kriteria kepemimpinan dengan kategori tinggi pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan kuesioner pengawasan

Interval Skor Rata-Rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
41-50	Sangat tinggi	2	5,26%
31-40	Tinggi	28	73,68%
21-30	Sedang	8	21,05 %
11-20	Rendah	0	0,00%
1-10	Sangat rendah	0	0,00 %
Jumlah		38	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 2, menunjukkan bahwa dari lima klasifikasi dengan interval antara 41-50 dan 31-40 memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 5,26 dan 28 orang dengan persentase sebesar 73,68% sedangkan interval 21-30 memiliki frekuensi terendah 8 orang dengan persentase 21,05%. Hal ini membuktikan bahwa kriteria pengawasan dengan kategori sangat tinggi pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dapat mempengaruhi disiplin kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan kuesioner disiplin kerja

Interval Skor Rata-Rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
41-50	Sangat tinggi	2	5,26%
31-40	Tinggi	20	52,63%
21-30	Sedang	15	39,47 %
11-20	Rendah	1	2,63%
1-10	Sangat rendah	0	0,00 %
Jumlah		38	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari lima klasifikasi dengan interval antara 41-50 dan 31-40 memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 5,26 dan 28 orang dengan persentase sebesar 73,68% sedangkan interval 21-30 memiliki frekuensi terendah 8 orang dengan persentase 21,05%. Hal ini membuktikan bahwa kriteria pengawasan dengan kategori sangat tinggi pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Uji hipotesis dalam model regresi ini melibatkan 3 hipotesis yaitu, uji hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji regresi linier satu prediktor, dan uji hipotesis yang ketiga menggunakan uji regresi ganda dua prediktor. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan dengan semua asumsi sudah terpenuhi sehingga pengujian regresi dapat dilanjutkan, uji regresi dan perhitungan sumbangan efektif masing-masing, ringkasan hasil uji regresi linier satu prediktor dan uji regresi ganda dua prediktor disajikan pada Tabel berikut.

Pasangan Variabel	Persamaan Regresi	Tab F	Hasil F _{tabel}	Uji Regresi		K (%)	SE (%)	SR (%)
				r	R ²			
X ₁ Y	Y = 8,314 + 0,736 X ₁	24,37	4,11	0,635	0,404	40,4	25,08	54,17
X ₂ Y	Y = 8,911 + 0,685 X ₂	21,97	4,11	0,616	0,379	37,9	21,21	45,82
X ₁ dan X ₂	Y = 4,379 + 0,465X ₁	15,08	3,26	0,680	0,463	46,3	46,30	100

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan mengungkap adanya hubungan yang positif antara variable kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja.

Pengujian hipotesis pertama mengungkap adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 8,314 + 0,736 X_1$. Persamaan regresi ini mengartikan bahwa setiap pertambahan nilai prediktor X₁ sebesar satu satuan sehingga nilai kriterium Y akan bertambah sebesar 0,736 satuan. Hasil ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja yang diprediksikan dengan persamaan regresi tersebut. Nilai R² (R Square) sebesar 0,404 menunjukkan 40,4% dari variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kepemimpinan. SE variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 25,08% menyatakan bahwa sumbangan prediktor X₁ (kepemimpinan) terhadap kriterium Y (disiplin kerja) sebesar 25,08%.

Pengujian hipotesis yang kedua mengungkap adanya hubungan positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja yang dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 8,911$

+ 0,685 X2. Persamaan regresi ini mengartikan bahwa setiap penambahan nilai prediktor X2 sebesar satu satuan, sehingga nilai kriterium Y akan bertambah sebesar 0,685 satuan. Hasil ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja yang diprediksikan dengan persamaan regresi tersebut. Nilai R² (R Square) sebesar 0,379 menunjukkan 37,9% dari variabel prestasi belajar dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pengawasan. SE variabel pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 21,21% menyatakan bahwa sumbangan prediktor X2 (pengawasan) terhadap kriterium Y (disiplin kerja) sebesar 21,21%.

Pengujian hipotesis yang ketiga mengungkapkan terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 4,379 + 0,465X1 + 0,376 X2$. Persamaan regresi ini mengartikan bahwa (1) nilai konstanta positif (4,379) berarti rata-rata kontribusi variabel lain di luar model memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja, (2) nilai koefisien regresi semua variabel penelitian positif berarti kepemimpinan yang mendukung akan meningkatkan disiplin kerja. Semakin tinggi pengawasan semakin tinggi disiplin kerja. Nilai R² (R Square) sebesar 0,463 menunjukkan 46,3% dari variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kepemimpinan dan pengawasan. SE variabel kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 46,30% menyatakan bahwa sumbangan prediktor X1 (kepemimpinan) dan X2 (pengawasan) terhadap kriterium Y (disiplin kerja) sebesar 46,30%. Berdasarkan uraian di atas, persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki nilai positif pada konstanta 4,379, yang menyatakan bahwa apabila kepemimpinan dan pengawasan bernilai baik, maka disiplin kerja akan bernilai baik. Model tersebut mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan penerapan pada variabel kepemimpinan atau X1 sebesar 0,465, maka akan diikuti meningkatnya disiplin kerja sebesar 4,379 dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dalam kondisi tetap. Setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel pengawasan atau X2 sebesar 0,379 akan diikuti meningkatnya disiplin kerja sebesar 4,379 dengan asumsi bahwa variabel pengawasan dalam kondisi tetap.

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dikaji dan hasil uji yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik atasan dalam menggerakkan organisasi maupun perusahaan serta dapat mampu mengarahkan pada karyawannya agar mau bekerja sesuai dengan aturan perusahaan maka akan semakin baik pula kedisiplinan dari para karyawan tersebut dalam menjalankan visi dan misi perusahaan guna dapat mencapai tujuan bersama. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina Samura (2017).

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang artinya semakin bagus sistem pengawasan yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka semakin disiplin para karyawan dalam bekerja. Pengawasan juga menjadi hal yang penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan adanya pengawasan terhadap kinerja dan kedisiplinan dari para karyawan tentunya kegiatan dalam lingkungan perusahaan akan berjalan susai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Menzeis (1987: 167) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019).

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana dengan adanya atasan yang mampu memahami dan mampu mengarahkan para bawahannya, serta didukung dengan adanya pengawasan yang baik dari atasan maka akan semakin baik kedisiplinan dari para karyawan

dalam bekerja dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009: 196) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khiki Utari (2015).

4. Conclusion

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut: Terdapat hubungan secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula disiplin kerja dari para karyawan. Terdapat hubungan secara positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. Hal ini dimaksud semakin bagus pengawasan kerja yang diterapkan maka semakin bagus pula kedisiplinan para karyawan. Terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. Hal ini berarti semakin baik atasan dalam melakukan pengawasan dalam lingkungan kerja maka semakin baik pula kedisiplinan para karyawan dalam bekerja.

Bagi pihak PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja agar lebih memperhatikan sikap kepemimpinan dan pengawasan dalam sebuah perusahaan karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dari para karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Reference List

- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalian dan Sumber Daya. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamal, M. Basri. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Manajemen Dan Bisnis, Vol 15, Nomer 1.
- Menzeis Black, J. 1987. How to grow in Management. Jakarta: Terjemahan Poespanegara. Moekijat.
2000. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Alumni.
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rizal, Said Muhammad dan Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Vol 2, Nomer 1, (hlm.117-128).
- Samura, Ibnu Sina. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

- Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Faculty of Economic Riau University, Vol 4, Nomer 1.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas. Ekonomi UI.
- Siswanto, Bejo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sutikno, Sobry M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Utari, Khiki. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Volume 3, Nomor 1, (hlm.31-45).