

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT GOLDEN BLOSSOM SUMATRA (GBS)

¹Yuki Nuryadi, ²M. Kurniawan, ³Reina Damayanti

*^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Palembang - Indonesia*

e-mail:

¹skateandre25@gmail.com (*correspondence author*)

²iwanusman220516@gmail.com

³reinadamayanti.rd@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test the influence of Leadership and Supervision on employee Work Discipline at PT Golden Blossom Sumatra (GBS). The population of this study included 181 employees at PT Golden Blossom Sumatra (GBS), the sample drawn was 108 respondents with a proportionate stratified random sampling technique. The finding concludes that Leadership has a positive and significant effect on employee Work Discipline, Supervision has a positive and significant effect on employee Work Discipline and Leadership and Supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee Work Discipline at PT Golden Blossom Sumatra (GBS). The contribution of Leadership and Supervision influence on the Work Discipline of workers at PT Golden Blossom Sumatra (GBS) was 76.7% while the remaining 23.3% is explained by various factors excluded from this study.

Keywords: Leadership; Supervision; Work Discipline

Diterima (Received) : 22-07-2022

Direvisi (Revised) : 23-08-2022

Disetujui (Approved) : 13-01-2023

Dipublikasi (Published) : 01-03-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang - Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik haruslah memiliki karyawan yang disiplin karena disiplin kerja merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh semua karyawan, sebab tanpa adanya disiplin kerja maka karyawan akan menjadi tidak tertata dan berpotensi menyimpang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan timbul suatu tidak dapat diandalkan dan menghambat organisasi. Dengan asumsi bahwa pekerja akan secara sadar untuk patuh terhadap segala aturan perusahaan dan berkomitmen baik dalam bekerja, sehingga tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat tercapai sesuai sasaran.

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah persepsi dan keinginan individu untuk menyesuaikan diri dengan pedoman organisasi dan standar terkait. *Mindfulness* adalah pola pikir individu yang secara sukarela tunduk pada semua kebijakan dan mengetahui tugas dan kewajibannya. Jadi dia akan memahami/melaksanakan setiap tanggung jawabnya dengan baik tidak di bawah intimidasi

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu permintaan atau pedoman yang dibuat oleh pengurus suatu perkumpulan, yang disahkan oleh pimpinan kelompok pimpinan atau pemilik modal, yang disetujui oleh organisasi pekerja dan diketahui oleh kantor pengadaan tenaga kerja sehingga Individu yang merupakan individu dari asosiasi bergantung pada permintaan saat ini dengan senang hati, sehingga dibuat dan dibingkai melalui serangkaian cara berperilaku yang menunjukkan sisi positif dari kepatuhan, kepatuhan, permintaan tanpa henti. Disiplin kerja merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja, sebab perusahaan yang sukses sudah pasti memiliki manajemen yang baik dalam mengelola karyawannya, dan hal ini dapat dilihat dari seberapa baik karyawan-karyawannya menerapkan disiplin kerja di dalam lingkungan perusahaannya. Sesuai mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi derajat kedisiplinan perwakilan suatu perkumpulan, khususnya: (1) komponen inisiatif, (2) faktor bayaran, (3) faktor penghargaan, (4) faktor kapasitas, (5) faktor pemerataan, (6) variabel administratif, (7) unsur ekologi, (8) faktor kewenangan yang sah, (9) unsur ketergantungan, dan (10) faktor budaya otoritatif.

Beberapa elemen dapat mempengaruhi disiplin kerja yang representatif, dua di antaranya adalah kepemimpinan dan pengawasan. (Afandi, 2018). Sebagaimana ditunjukkan Hasibuan (2014) bahwa inisiatif kepemimpinan adalah cara kepeloporan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara bermanfaat untuk mencapai tujuan hierarkis yang telah ditentukan. Tata kelola adalah siklus mempengaruhi orang lain dengan menetapkan tujuan hierarkis, membujuk perilaku, memotivasi pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, bekerja pada pertemuan dan cara hidupnya.

Pemimpin yang baik dalam menerapkan kepemimpinan akan mampu menciptakan suatu perilaku yang baik kepada semua karyawannya, termasuk dalam hal disiplin kerja, karena kunci kedisiplinan kerja karyawan bergantung dari seberapa baik pimpinan mengelola para karyawannya untuk patuh dan tertib dalam bekerja.

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2016), pengawasan adalah sesuatu yang telah selesai, artinya akibat dari pekerjaan itu, mengamati akibat-akibat dari pekerjaan itu, dan jika mendasar melakukan gerakan-gerakan perbaikan maka hasil pekerjaan itu sesuai dengan pengaturannya. Moekizat (2016) menjelaskan bahwa pengawasan yang intensif merupakan kunci kedisiplinan kerja karyawan, karena melalui pengawasan maka perusahaan akan memperoleh suatu data evaluasi yang dapat mencegah atau

memperbaiki suatu proses kerja yang dilaksanakan karyawan, sehingga apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan pada saat proses kerja berlangsung, maka kesalahan yang sama tidak akan berlanjut secara terus menerus.

Penelitian oleh Kamal (2015) menunjukkan bahwa inisiatif dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja yang representatif, baik pada saat yang sama atau pada tingkat tertentu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa wewenang dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang representatif.

PT Golden Blossom Sumatra (GBS) sebagai perusahaan yang besar tentunya harus didukung oleh tenaga kerja/karyawan yang disiplin dalam bekerja. Sebab tanpa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mengontrol jalannya aktivitas kerja di lapangan, apalagi PT Golden Blossom Sumatra (GBS) memiliki area perkebunan yang sangat luas. Berdasarkan hasil observasi perusahaan PT Golden Blossom Sumatra (GBS), terindikasi mengalami permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada karyawannya, karena tingkat absensi karyawan di lapangan yang kurang baik. Sebagaimana hal ini ditunjukkan dalam data absensi berikut :

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan PT Golden Blossom Sumatra (GBS)
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Tingkat Kehadiran	Rata-Rata Ketidakhadiran
1	Januari	176	84,2%	15,8%
2	Februari	174	86,1%	13,9%
3	Maret	174	79,4%	20,6%
4	April	174	84,9%	15,1%
5	Mei	178	81,1%	18,9%
6	Juni	173	88,3%	11,7%
7	Juli	181	91,8%	8,2%
8	Agustus	181	83,7%	16,3%
9	September	180	90,2%	9,8%
10	Oktober	177	86,4%	13,6%
11	November	177	84,8%	15,2%
12	Desember	179	79,6%	20,4%

Note : Perbedaan banyaknya jumlah karyawan tiap bulannya mengalami perubahan, pengurangan jumlah karyawan oleh sebab pensiun karena umur ataupun PHK, sedangkan untuk penambahan jumlah karyawan karena adanya pengangkatan status karyawan yang menjadi tetap ataupun rekrutmen baru.

Sumber : PT Golden Blossom Sumatra (GBS), 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa karyawan kurang disiplin dalam bekerja, sehingga terdapat beberapa indikasi ketidakhadiran karyawan yang terdata dalam bulan Januari hingga Desember 2021. Ketidakhadiran karyawan rata-rata dikarenakan membolos atau tanpa keterangan dan beralasan sakit. Ketidakhadiran karyawan juga disebabkan pada jam-jam kerja terdapat sebagian karyawan yang pulang sebelum waktunya.

Hasil observasi di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) juga mengungkapkan jika karyawan kurang disiplin dikarenakan kurangnya teladan pimpinan dalam membawahi karyawannya, serta sanksi hukuman yang tidak setimpal dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi tidak jera dalam melanggar.

Adapun pimpinan dirasa kurang tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin, sehingga karyawan menjadi tidak segan terhadap pimpinan.

Berdasarkan gambaran yang telah diungkapkan maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan adalah cara kepeloporan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mereka bekerja sama dan bekerja secara efektif menuju pencapaian tujuan hierarkis yang telah ditentukan. Inisiatif adalah siklus mempengaruhi orang lain dengan memutuskan tujuan hierarkis, mendorong perilaku, pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, bekerja pada pertemuan dan cara hidupnya.

Martinis, Yamin dan Maisah (2013), kepemimpinan adalah suatu siklus pengaruh yang diselesaikan oleh seorang individu dalam menangani individu-individu yang berkumpulnya untuk mencapai tujuan hierarkis. Inisiatif kepemimpinan adalah jenis hipotesis prosedur atau otoritas yang tidak diragukan lagi diselesaikan oleh orang-orang yang biasanya kita sebut pemimpin. Seorang pionir pemimpin adalah seseorang yang wewenang administrasinya membimbing bawahannya untuk melakukan suatu bagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian mengenai kepemimpinan maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu cara dari seorang pemimpin dalam mengelola sekumpulan karyawannya, dan mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan

Menurut Satriadi (2016), pengawasan adalah sesuatu yang telah selesai, artinya akibat-akibat dari pekerjaan itu, mengamati akibat-akibat dari pekerjaan itu, dan bila perlu melakukan gerakan-gerakan perbaikan agar hasil pekerjaan itu sesuai dengan pengaturannya. Menurut Manullang (2012), pengawasan adalah suatu siklus untuk mengetahui pekerjaan apa yang harus diselesaikan, menilainya dan membenarkannya dengan asumsi penting dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pengaturan. Maka dapat disimpulkan bahwa apa yang tersirat oleh pengawasan adalah suatu proses menghasilkan, kemudian menilai hasil yang diperoleh, dan melakukan evaluasi untuk mengkoreksi suatu pekerjaan agar sesuai dengan rencana kerja.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2014) menjelaskan disiplin adalah persepsi dan keinginan individu untuk mematuhi semua pedoman dan norma organisasi yang relevan. Sebagaimana dikemukakan Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:86), disiplin adalah disposisi kesiapan dan keinginan individu untuk tanpa henti mematuhi standar panduan sekitarnya. Ditinjau dari pengertian disiplin kerja dapat dipahami bahwa pengertian disiplin kerja

adalah suatu bentuk disposisi, kesukarelaan dan keinginan perwakilan untuk mematuhi atau mentaati segala pedoman dan pedoman serta tunduk pada standar administrasi yang berlaku di dalamnya.

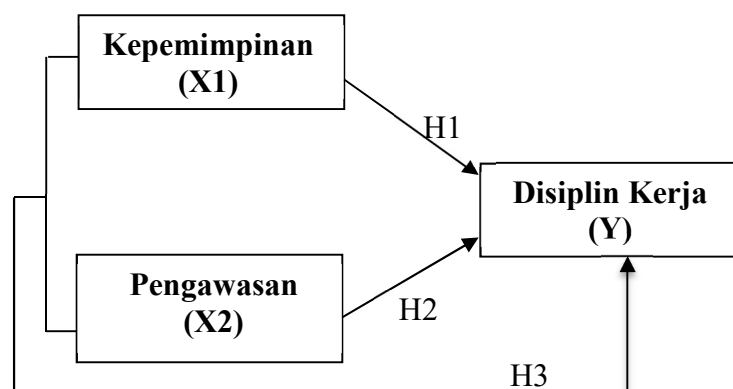
Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebab masalah yang penting.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga rancangan, yaitu :

1. Karyawan yang tidak terkelola dengan baik oleh pimpinan, maka karyawan tersebut akan menjadi tidak terarah, kurang terstruktur dan menjadi tidak tertata dalam proses kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015), Ritonga (2019), serta penelitian Putra & Parma (2020), yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah
2. Pengawasan merupakan suatu proses penilaian dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, sehingga melalui pengawasan tersebut dapat diketahui apabila terjadinya ketidaksesuaian atau penyimpangan, dengan demikian dapat mencegah terjadinya perilaku-perilaku yang tidak disiplin dari para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015), Ritonga (2019), serta penelitian Putra & Parma (2020), yang hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pengawasan, karena administrasi adalah cara di mana perintis memengaruhi cara berperilaku bawahan mereka untuk perlu bekerja sesuai tujuan mereka perusahaan, sehingga disiplin atau tidaknya karyawan ditentukan oleh pimpinannya dalam memimpin. Sedangkan pengawasan merupakan suatu proses penilaian dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, sehingga melalui pengawasan tersebut dapat diketahui apabila terjadinya ketidaksesuaian atau penyimpangan, dengan demikian dapat mencegah terjadinya perilaku-perilaku yang tidak disiplin dari para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015), Ritonga (2019), serta penelitian Putra & Parma (2020), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berikut adalah gambaran kerangka penelitian:



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:134), hipotesis adalah reaksi sementara terhadap rencana masalah eksplorasi, di mana definisi masalah penilaian telah dinyatakan sebagai kalimat permintaan.

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian terbagi kedalam tiga hipotesis, berikut :

- H1 : Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).
- H2 : Adanya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).
- H3 : Adanya pengaruh secara simultan Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Didefinisikan oleh Sugiyono (2017) bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dapat dianalisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini bersifat *finite* karena populasinya dapat diukur, yaitu seluruh karyawan yang tercatat pada bulan Januari 2022, sebanyak 181 karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Berdasarkan data populasi karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) di bulan Januari 2022 yang berjumlah 181 karyawan, dikarenakan besarnya populasi karyawan yang melebihi 100 orang, maka perlu ditarik sampel untuk memudahkan pengumpulan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian adalah menggunakan penelitian adalah dengan menggunakan kuisisioner survei dan hasilnya akan diolah menggunakan alat statistik SPSS22. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan rentang bobot, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju(1). Teknik analisis data yang digunakan penulis untuk mengelola data penelitian meliputi: Analisa regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotensis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan Tabel 2, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,044 + 0,493 X_1 + 0,503 X_2$$

Nilai konstanta 0,044 menunjukkan jika kepemimpinan dan pengawasan tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka disiplin kerja karyawan akan bersifat tetap atau senilai 0,044 satuan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,493 menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,493 satuan, dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun disiplin kerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,493 satuan.

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,044	0,195	
	Kepemimpinan (X ₁)	0,493	0,077	0,452
	Pengawasan (X ₂)	0,503	0,074	0,485

Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Nilai koefisien regresi pengawasan (X₂) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya apabila peningkatan dalam pengawasan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan bertambah 0,503 satuan, begitu pula sebaliknya.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan lurus dan batas dukung hubungan kedua variabel. Dalam hal koefisien korelasi positif maka kedua unsur tersebut mempunyai hubungan searah.

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.763	.48905

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,876 atau 87,6%, artinya variable kepemimpinan dan pengawasan memiliki hubungan kuat dan searah dengan disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan sangat berdampak terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar sumbangan variabel bebas, khususnya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di tempat kerja. PT Golden Blossom Sumatra (GBS), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767	0,763	0,48905

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dilihat dari hasil pada Tabel 4 maka nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,767 atau 76,7%, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pekerja di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) adalah sebesar 76,7%. Sedangkan sisa 23,3% dijelaskan oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari penelitian ini.

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini diharapkan dapat menguji pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,044	0,195		0,228	0,820
	Kepemimpinan (X ₁)	0,493	0,077	0,452	6,369	0,000
	Pengawasan (X ₂)	0,503	0,074	0,485	6,841	0,000

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Menggunakan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan(df) = n-k maka: (df) = 108-3 = 105, mendapatkan nilai t_{tabel} = 1,982 kemudian berdasarkan Tabel 5 dapat diuji hipotesis sebagai berikut:

H1 : t_{hitung} 6,369 > t_{tabel} 1,982, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka hal ini berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin pekerja di PT Golden Blossom Sumatera (GBS).

H2 : t_{hitung} 6,841 > t_{tabel} 1,982, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka berarti ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatera (GBS).

Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,745	2	41,372	172,983	0,000
	Residual	25,113	105	0,239		
	Total	107,857	107			

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Uji F berdasarkan F_{tabel} dengan tingkat kepastian 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat peluang (df) $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, dan $v_2 = n-k = 108-3 = 105$ maka nilai $F_{tabel} = 3,08$ kemudian berdasarkan Tabel 6 dapat diuji hipotesis sebagai berikut:

$H_3 : F_{hitung} 172,983 > F_{tabel} 3,08$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Dengan demikian semakin baik sistem kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan maka akan berdampak positif terhadap disiplin kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015), Ritonga (2019), dan Putra dan Parma (2020), yang pada hasil penelitiannya yang membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan mempertegas ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kepemimpinan dikatakan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sesuai tujuan perusahaan. Disiplin atau tidaknya karyawan ditentukan oleh kepemimpinan sebab karyawan yang tidak terkelola dengan baik oleh pimpinan, maka karyawan tersebut akan menjadi tidak terarah, kurang terstruktur dan menjadi tidak tertata dalam proses kerjanya. Sebaliknya apabila pimpinan memiliki sistem kepemimpinan yang baik, maka pimpinan dapat mengarahkan, mengatur dan menata para karyawannya agar menjadi lebih disiplin dalam bekerja

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015), Ritonga (2019), dan Putra dan Parma (2020), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan ada

pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan sejalan mempertegas pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengawasan dapat menjadi faktor penentu disiplin kerja karyawan, karena pengawasan merupakan suatu proses penilaian dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, sehingga melalui pengawasan tersebut dapat diketahui apabila terjadinya ketidaksesuaian atau penyimpangan, dengan demikian dapat mencegah terjadinya perilaku-prilaku yang tidak disiplin dari para karyawan.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,767 atau 76,7%, artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan mampu memberikan sumbangan yang terjadi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS), sebesar 76,7%. Adapun koefisien korelasi menunjukkan nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,876 atau 87,6%, artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Uji hipotesis secara simultan/bersama-sama yang menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Sehingga hal ini semakin baik kepemimpinan dan pengawasan yang ada di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) maka akan semakin disiplin pula karyawannya dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015), Ritonga (2019), dan Putra dan Parma (2020), sehingga penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan mempertegas ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pengawasan, karena kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sesuai tujuan perusahaan, sehingga disiplin atau tidaknya karyawan ditentukan oleh pimpinannya dalam memimpin. Sedangkan pengawasan merupakan suatu proses penilaian dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, sehingga melalui pengawasan tersebut dapat diketahui apabila terjadinya ketidaksesuaian atau penyimpangan, dengan demikian dapat mencegah terjadinya perilaku-perilaku yang tidak disiplin dari para karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan dan Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

PT Golden Blossom Sumatra (GBS) diharapkan lebih memperhatikan sistem kepemimpinan yang berlaku di perusahaannya, karena untuk mendisiplinkan karyawan dibutuhkan figur pimpinan yang mampu mengelola para karyawannya dengan baik. Sebab pimpinan adalah pusat pemerintahan yang ada di perusahaan, maka segala bentuk perilaku karyawan dalam menjaga kedisiplinannya bergantung dari cara pimpinan menertibkannya.

PT Golden Blossom Sumatra (GBS) diharapkan melakukan pengawasan secara intensif, karena pengawasan yang intensif dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengidentifikasi proses kerja karyawan, apakah ada ketidaksesuaian ataukah ada penyimpangan. Dengan demikian melalui pengawasan intensif dapat mencegah dan mengatasi terjadinya perilaku-perilaku yang tidak disiplin dari para karyawan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis lebih lanjut mengenai keefektifan pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada objek yang berbeda. Sebab pengaruh dari kedua variabel bebas ini terhadap disiplin kerja karyawan, bisa jadi bukan dikarenakan oleh pengaruh variabel itu sendiri melainkan karena kesesuaian variabelnya terhadap objek penelitian yang diteliti. Maka untuk memastikan relevan atau tidaknya hasil penelitian ini di masa yang akan datang, dengan demikian dibutuhkan pengkajian lebih lanjut sebagai pembaharuan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Elis M, dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VIII, Terminal BBM Bitung*. Jurnal EMBA. Vol.3. No.3.
- Fauzi H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan*. Repository.umsu.ac.id.Jurnal.Vol.2. No.4. Oktober 2019.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hanif, A. (2017). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta : Andi.
- Hasan, I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Basri K. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Umsu. Vol.15.No.1. Oktober 2015.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjahmada University.
- Martinis, Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- R.A. Putra dan I.P.G. Parma. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja*. Bisma : Jurnal Manajemen. Vol.6. No.2. Oktober 2020.
- Satriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru Binaan Tanjung Pinang*. Jurnal Economica. Vol.4. No.2. 2302-1590.
- Siagian S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.