

Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan

Hendri, S.E., M.M. (0215067201)

Email: henkrakatau@gmail.com

Niko Melsandi (17010001)

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan aasosiatif. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 88 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 88 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil penelitian didapatkan Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, disemua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Handoko, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2015).

Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan, pegawai dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya (Hakim, 2011).

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015). Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling

menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Hasibuan (2012), “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. (Hasibuan, 2012).

Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Siagian, 2010). Masalah yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan yaitu pemimpin puncak yang tidak selalu berada di instansi yang membuat berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin puncak pada para pegawai sehingga disiplin kerja pegawai rendah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2010). Rivai (2009) menyebutkan, fungsi kepemimpinan terdiri dari:instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Uraian Teoritis

Disiplin Kerja

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat 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”.

Sedangkan Rivai (2009) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hasibuan (2014), bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”.Berdasarkan pada teori di

atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin yaitu: Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah: 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya. 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Siswanto (2010), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2) Tingkat Kewaspadaan, Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5) Etika Kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar 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 (Handoko, 2015).

Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah: 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, 2) Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*), 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu: 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, 3) Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan (Mulyadi, 2017)

Menurut Handoko (2015) indikator pengawasan diantaranya meliputi: 1) Akurat, 2) Tepat waktu, 3) Objektif dan menyeluruh, 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, 5) Realistik secara ekonomis, 6) Realistik secara organisasional, 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, 8) Fleksible, 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, 10) Diterima para anggota.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Sutikno (2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang

dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu: (i) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi; (ii) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi; (iii) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi; (iv) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; dan (v) unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi. Disamping itu, terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu: (i) fungsi pengambil keputusan; (ii) fungsi instruktif; (iii) fungsi konsultatif, (iv) fungsi partisipatif; dan (v) fungsi pendelegasian (Nawawi, 2003).

Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: (1) Kepribadian (personality), (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (4) Kebutuhan tugas, (5) Iklim dan kebijakan organisasi. Siagian (2012), indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut: (a) Iklim saling mempercayai, (b) Penghargaan terhadap ide bawahan, (c) Memperhitungkan perasaan para bawahan, (d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, (e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan, (f) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, (g) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 88 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 88 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25280990
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,057
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,866
Asymp. Sig. (2-tailed)		,593

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,866 dengan probabilitas 0,593. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja*	Between Groups	(Combined)	201,492	9	22,388	4,554	,000
		Linearity	121,596	1	121,596	24,734	,000
		Deviation from	79,896	8	9,987	2,031	,050
		Linearity					

Within Groups	516,195	105	4,916		
Total	717,687	114			

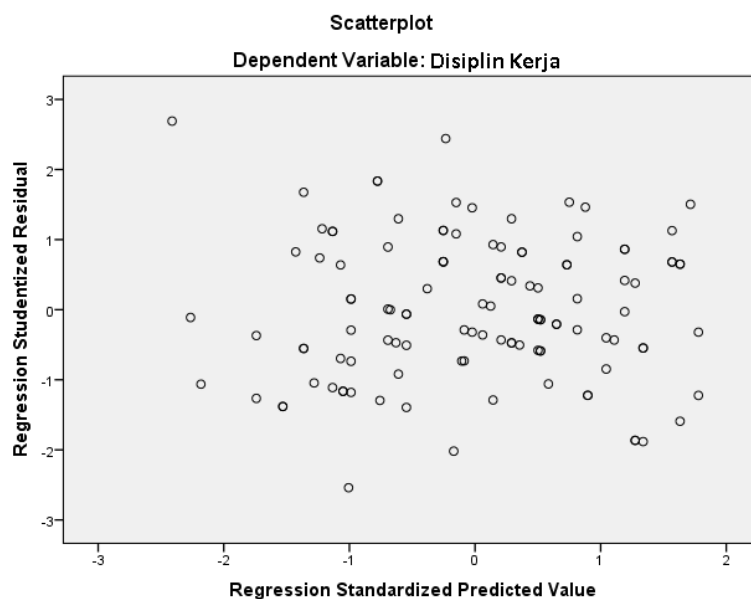
Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pengawasan (X1) dengan variabel Disiplin Kerja (Y).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja*	Between Groups	(Combined)	101,769	9	11,308	1,928	,096
		Linearity	19,934	1	19,934	3,398	,001
		Deviation from Linearity	81,835	8	10,229	1,744	,097
	Within Groups	615,918	105	5,866			
	Total	717,687	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X2) dengan variabel Disiplin Kerja (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,449	1,343		8,014	,000
1 Pengawasan	,461	,087	,408	5,803	,000
Kepemimpinan	,271	,088	,156	2,842	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.66235$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.66235$ maka uji t dikatakan

tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Pengawasan (X1) secara individu/parsial terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Pengawasan (X1) sebesar = 5,803 terhadap Disiplin Kerja (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5,803 > t_{tabel} 1.66235$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Kepemimpinan (X2) secara individu/parsial terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar = 2,842 terhadap Disiplin Kerja (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 2,842 > t_{tabel} 1.66235$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.294	.275	2,27284

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bawa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,275 hal ini berarti 27,5% variasi variabel Variabel Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja 0,725 hal ini berarti 72,5% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,449	1,343		8,014	,000
1 Pengawasan	,461	,087	,408	5,803	,000
Kepemimpinan	,271	,088	,156	2,842	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pengawasan sebesar 0,461 dan Kepemimpinan sebesar 0,271 dan juga menghasilkan constanta sebesar 14,449 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 14,449 + 0,461 X_1 + 0,271 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Pengawasan dan Kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Disiplin Kerja dengan nilai konstanta sebesar 0,461 dan 0,271.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 5,803 angka ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.66235 dan untuk signifikan variabel pengawasan yaitu $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan.

Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan, hal ini ditunjukkan sebgain besar pegawai kurang setuju apabila atasan melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana, hal ini dikarenakan pegawai merasa tidak perlu dilakukan pengawasan secara berlebihan dikarenakan disiplin kerja pegawai sudah baik. Inspeksi mendadak justru akan mengakibatkan pegawai merasa dikekang dan selalu diawasi sehingga dapat menurnkan kreativitas dan disiplin kerja pegawai tersebut. Sebagian besar pegawai lebih setuju apabila atasan rutin mengecek laporan kegiatan harian (LKH) pegawai.

Hasibuan (2016) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan.

Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. (Meika, dkk, 2017; Sigar, dkk, 2018)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,842 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu 1.66235 dan untuk signifikan variabel kepemimpinan yaitu $0,001 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. (Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Susanty dan Baskoro, 2012; Mahendra dan Brahmasari, 2014)

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. Sedangkan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan.

REFERENSI

- Hakim, A. (2011). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indy, Hendra, dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*. 2(2), 100-104
- Kartono, Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Mahendra, I.G.N.T., Brahmasari, I.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 1(1), 22-42
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meika, I, Pramono, R.E., Wahjuni, S (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-SOSPOL*.

4(1), 56-61

- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2010). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sigar, J.A.B., Sambul, S.A.P., Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(3), 52-60
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Susanty, A dan Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI UNDIP*. 7(2) 77-84
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Uno, Hamzah B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara