

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KETELADANAN PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PT PERMODALAN NASIONAL MADANI ULaMM KOTA MADIUN)

Daffa Rakandya Malik¹⁾, Dwi Murniyati²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

daffarakandya1323@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini adalah membuktikan secara empiris pengaruh pengawasan kerja dan keteladanan pemimpin pada disiplin kerja. penelitian ini dilakukan pada PT. permodalan Nasional Madani ULaMM Kota Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan peroleh sebanyak 42 responden. Metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, keteladanan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan pengaruh pengawasan dan keteladanan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini berjudul “Pengaruh pengawasan kerja dan keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja”. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Permodalan Nasional madani ULaMM Kota Madiun. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42. sampel menggunakan *non probability sampling* metode *sampling* jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji T) dan uji simultan (uji F). Berdasarkan hasil dari uji T, ditemukan bahwa pengaruh pengawasan kerja (x_1) dan keteladanan pemimpin (x_2) terhadap disiplin kerja (y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 3,767 > \text{nilai } t_{tabel} 2.02809$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh pengawasan kerja (X_1) dan keteladanan pemimpin (X_2) pada disiplin kerja (Y) adalah signifikan.

Kata Kunci: *pengawasan kerja, keteladanan pemimpin, disiplin kerja*

PENDAHULUAN

PT. Permodalan Nasional Madani (PT. PNM) adalah perusahaan modal ventura yang fokus pada pembiayaan mikro dan pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia. Pada pekerja lapangan Mereka melakukan tugas-tugas yang melibatkan aktivitas fisik atau penelitian langsung di lapangan. Pekerja lapangan di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) memiliki peran yang terkait dengan kegiatan pembiayaan mikro dan pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Beberapa tugas yang mungkin dilakukan oleh pekerja lapangan di PT. PNM ULaMM antara lain evaluasi perizinan melakukan kunjungan ke calon peminjam pada pelaku usaha mikro untuk menilai kelayakan dan potensi bisnis mereka. Pekerja lapangan akan mengumpulkan informasi tentang kegiatan usaha, keuangan, dan rencana pengembangan bisnis.

Pada penelitian ini adalah adanya hasil teliti sebelumnya. Pada pengawasan kerja terdapat penelitian dari beberapa peneliti Hal ini diperkuat dengan temuan Ziral (2017) yang menyimpulkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang baik dapat menciptakan disiplin kerja pegawai. namun sebaliknya menurut Agus Rahmawati (2021), Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Pada penelitian terdahulu Sahabuddin (2020), menyimpulkan bahwa keteladanan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun sebaliknya temuan Hersona & Sidharta (2016), pengaruh keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja yang tidak signifikan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengawasan kerja

Pengawasan kerja adalah proses pemantauan dan pengaturan bagaimana tugas dan kegiatan dilakukan di tempat kerja agar memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar. kebijakan perusahaan, prosedur operasional, dan tujuan dikenal sebagai pengawasan. Untuk mencapai efektivitas, kualitas, keselamatan, dan produktivitas kerja, pengawasan kerja sangat penting. Memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan benar, mengurangi kesalahan, meningkatkan produktivitas, mengurangi mencapai tujuan organisasi adalah manfaat dari pengawasan kerja yang efektif. kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi adalah manfaat dari pengawasan kerja yang efektif.

Menemukan keseimbangan antara memberi staf pengawasan yang memadai dan memungkinkan mereka untuk bertindak secara mandiri dan merasa memiliki pekerjaan mereka. Menurut Febriani (2005), menyatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Menurut Suwarno H (2001), pengawasan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mencegah dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2015). Menurut Daulay (2017), Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin dan kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik, adalah konsep yang mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri. Keteladanan pemimpin adalah salah satu aspek terpenting dalam membangun kepercayaan, memotivasi tim, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Menurut Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

Priyono (2016), keteladan pimpinan sangat memegang peranan penting dalam hal menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Sulistiyani (2018), mengemukakan bahwa keteladanan pimpinan adalah penanaman akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan dibiasakan dengan memberikan contoh nyata. Keteladanan kepemimpinan yang diperlihatkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya, tentunya akan membuat pegawai meniru perbuatan yang dilakukan oleh pimpinan. Semakin baik keteladanan seorang pimpinan semakin baik pula karyawan mengikuti segala peraturan dan disiplin kerja.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja. Ini mencakup pematuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab pribadi, konsistensi, dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016), Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan prinsip dan sikap yang diterapkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Handoko (2015), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan bersedia untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dan standar sosial. Menurut Fahmi (2016), disiplin adalah tingkat kepatuhan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan kesediaan untuk menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang tercantum dalam disiplin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan analisis kuantitatif ini adalah untuk menunjukkan bahwa contoh dan pengawasan, keteladanan pemimpin berdampak pada disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen secara parsial berpengaruh satu sama lain. Data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner adalah berupa penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini melakukan kuesioner dengan cara melalui online maupun offline, khususnya menggunakan google form yang diberikan kepada para karyawan PT Permodalan Nasional Madani ULaMM Kota Madiun agar mengisi soal yang diberikan dan untuk menentukan bobot pada kuesioner, pemberiat nilai menggunakan skala likert yaitu skor empat angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder topik penelitian agar sumbernya dapat dijadikan sasaran peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani ULaMM Kota Madiun yaitu sebanyak 42 responden. Karakter responden pada penelitian ini berikut:

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Perempuan	14
2.	Laki-Laki	28
Jumlah		42

Sumber : Data 2023

Tabel diatas 1, menunjukkan responden 42 Permodalan Nasional Madani ULaMM Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan dengan 14 serta untuk laki-laki yaitu 28.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah ada distribusi normal dalam model regresi variabel pengganggu atau residual. Data dianggap normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05. Uji normalitas dapat dilakukan dengan SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
n		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14669338
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.064
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

Tabel 2, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,191 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	pengawasan kerja	2.044	.352	.676	5.802	.000
	Keteladanan pemimpin	.596	.088	.732	6.795	.000

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji T diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengawasan kerja (x_1) dan keteladanan pemimpin (x_2) terhadap disiplin kerja (y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 3,767 > \text{nilai } t_{tabel} 2,02809$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh pengawasan kerja (X_1) dan keteladanan pemimpin (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) secara signifikan.

Uji determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (uji R) ditunjukkan dalam tabel 4 berikut: koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model variabel bebas (x) dan variasi variabel terikat (y).

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.550	2.20105

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,756, artinya bahwa adanya hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, pada hal ini karena hasilnya mendekati angka satu (1). Dan hasil error sebesar 2,20105. Koefesiean determinasi (R^2) dilihat dari hasil diatas bahwa sebesar 0,550. Berarti pada hasil di atas sebesar 55% variabel terikat, sedangkan 45% adalah variabel yang tidak terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y, penelitian ini menggunakan uji simultan (uji f). Hasil uji f dapat dilihat pada tabel.5 berikut:

Tabel.5 Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	252.679	2	126.340	26.078	.000 ^a
Residual	188.940	39	4.845		
Total	441.619	41			

Tabel 5 bahwa nilai F hasil yang diketahui adalah nilai signifikan pada pengaruh pengawasan kerja (x_1) dan keteladanan pemimpin (x_2) terhadap disiplin kerja (y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 3.26 > \text{nilai } f_{tabel} 26,078$, hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh pengawasan kerja (X_1) dan keteladanan pemimpin (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, keteladanan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan sedangkan pengawasan kerja dan keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja secara simultan sehingga variabel tersebut berkerkaitan.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga dapat memperkuat pengawasan dan keteladanan pemimpin pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan CV Sambal Cuk. *Repository STIE Mahardika*, 259.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta..(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Asmita, A., Rahman, R., & Nasir, M. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 44.
- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Smk “Xy” Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411–418.
- Diponegoro, U. (2014). *TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN , PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH*

KABUPATEN BATANG Disusun Oleh : Dhista Adi Prabowo. 3, 1–12.

- Ernawati, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *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 ya. 2, 867–880.*
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons, 14(2)*, 117.
- Faturochman, O. (1993). *Keteladanan Pemimpin , Analisis Psikologi. September 1992.*
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 17 no 31(31)*, 113–124.
- Harianto. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1)*, 672–683.
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education, 1(2)*, 185–192.
- Muqodim. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak(Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2018). *Journal Unuversitas Islam Indonesia, 40–48.*
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Nugraha, A. A. S. (2019). Bab 1 pendahuluan. *Pelayanan Kesehatan, 2015, 3–13.*
- Onsardi, O., & Wahyudi, D. C. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 4(1)*, 89–98.
- Paramina, P. D., & Sari, H. S. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Carefast Semarang). *Journal of Management, 3(3)*, 1–7.
- Patmarina, H., & WASILAWATI, W. (2014). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung

- Tengah). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 63–83. Prasko, Santoso, & Sutomo. (2016). *Metode deskriptif kuantitatif*. 1–23.
- Santosa, E., & Zulfikar, I. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sman 13 Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 01(03), 61–68.
- Sofyan, A., Adam, M., & Madjid, M. (2015). Pengaruh keteladanan kepemimpinan dan penerapan peraturan terhadap disiplin dan dampaknya pada kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten aceh jaya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(July 2018), 11. Studi Akuntansi, P. (1117). *Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada*.
- Supomo dan Nurhayati. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 343–356.
- Syamsul, S., Ardiansyah, R., & Mursidah, H. (2021). *YUME: Journal of Management Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak*. 4(2), 333–346.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Umaira, S., & Adnan, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Masyarakat, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Pada Kabupaten Aceh Barat Daya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 471–481.
- Undhar, L. (2020). Pengaruh Pengawasan dan disiplin Terhadap Kinerja. -, 224, 1–16.
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571.
- Zailani, R., & Edi Subarkah. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 60–65.