

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ELNUSA TBK PROJECT OPERATION & MAINTENANCE TALANG AKAR
PENDOPO (TAP)

REDI SUKMAN

92222004



TESIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ELNUSA TBK PROJECT OPERATION & MAINTENANCE TALANG AKAR
PENDOPO (TAP)

REDI SUKMAN

92222004



TESIS

Persyaratan penyelesaian tesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang program pascasarjana Program Studi
Manajemen 2024

dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan pada
tanggal 4 Maret 2024 di Universitas Muhammadiyah Palembang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ELNUSA TBK PROJECT OPERATION & MAINTENANCE TALANG AKAR
PENDOPO (TAP)**

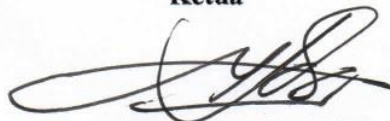
TESIS

**NAMA : Redi Sukman
NIM : 92222004**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada 04 Maret 2024**

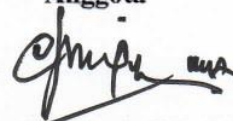
PEMBIMBING

Ketua



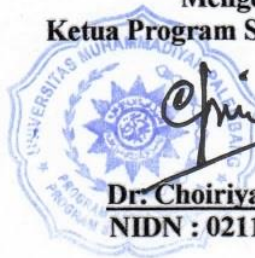
**Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 0213106001**

Anggota



**Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

**Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ELNUSA TBK PROJECT OPERATION & MAINTENANCE TALANG AKAR
PENDOPO (TAP)**

TESIS

REDI SUKMAN

92222004

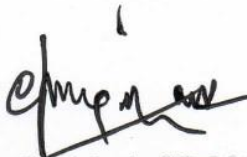
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :
Palembang, 04 Maret 2024

Ketua



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN: 0213106001

Sekretaris



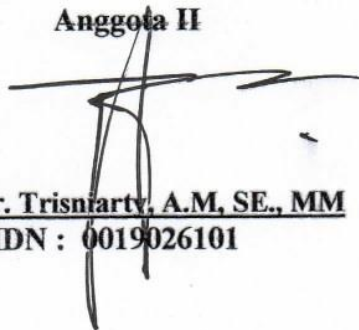
Dr. Choiriyah, SE, M.Si
NIDN: 0211116203

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201

Anggota II



Dr. Trisniarty, A.M, SE., MM
NIDN : 0019026101

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, SE.,MM
NIDN : 0217107002

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Redi Sukman
NIM : 92222004
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 4 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Redi Sukman
92222004

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership on work discipline, supervision of work discipline, work discipline on the performance of PT Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP) employees. Direct influence of leadership on performance, supervision of employee performance at PT Elnusa Tbk Project O&M TAP. Indirect influence of leadership on performance, supervision of employee performance at PT Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP)

The data used in this research is primary data from the answers of 116 respondents from employees of PT Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP). The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) in the form of Construct Validity and Reliability Test, Model Suitability Test (Goodness of Fit) assisted by Partial Least Square (smartPLS) software analysis tools with a significance level of $\alpha = 0.05$.

The research results show that there is a positive and insignificant influence of leadership on work discipline, supervision of work discipline. There is a positive and significant direct influence of leadership on performance, supervision on performance. Indirectly there is a positive and insignificant influence of leadership on performance, but indirectly work discipline cannot mediate the influence of supervision on employee performance. There is a positive and significant influence of work discipline on the performance of PT Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP) .

Keywords:*leadership, supervision, work discipline and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pengawasan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP). Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja, pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP). Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja, pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban sebanyak 116 responden Karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP). Metode analisis yang digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berupa Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk, Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*) dibantu alat analisis software *Partial Least Square* (smartPLS) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pengawasan terhadap disiplin kerja. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan pemimpin terhadap kinerja, pengawasan terhadap kinerja. Secara tidak langsung ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, namun secara tidak langsung disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP).

Kata Kunci: kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP).

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Terkhusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Anggota Pembimbing Tesis.
4. Bapak Dr. H. M Idris, SE.M.Si selaku Ketua Pembimbing Tesis
5. Bapak dan Ibu Dosen Penelaah: Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.SI., Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M., Bapak Dr. Fadhil Yamaly, SE.,Ak, MM
6. Pimpinan dan karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teman-teman mentor diskusi Angkatan 33 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

9. Keluarga besar di Palembang dan Pendopo PALI

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Palembang, 4 Maret 2024

Penulis,

Redi Sukman

NIM. 92222004

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Akhir itu semu, ketika kau mengakhiri sesuatu maka saat itu juga kau sudah memulai sesuatu yang baru” (Penulis).

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
2. Ayah Supriyadi (Alm) dan Ibu Nurimah
3. Istriku Fithona.ST. Anakku Ditho Abiy Sukman,
Sufi Asshaum Sukman, Fidi Almuhafaza Sukman.
4. Almamaterku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL COVER	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	16
1. Manfaat Teoritis	16
2. Manfaat Praktis	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	17
1. Kinerja	17
a. Pengertian kinerja	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	18

c. Indikator kinerja	22
2. Disiplin kerja	24
a. Pengertian disiplin kerja	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	25
c. Indikator disiplin kerja	27
3. Kepemimpinan	28
a. Pengertian kepemimpinan	28
b. Peran Kepemimpinan	29
c. Indikator kepemimpinan	31
4. Pengawasan	32
a. Pengertian pengawasan	32
b. Faktor-faktor mempengaruhi pengawasan	35
c. Indikator pengawasan	36
B. Kerangka Pemikiran	38
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	38
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	39
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	40
4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	41
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	42

6. Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	45
B. Metode Penelitian	45
C. Operasional Variabel	46
D. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
3. Teknik Sampling	49
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan ..	50
1. Metode Pengumpulan Data	50
2. Instrumen Pengumpulan Data	50
3. Jenis Data yang digunakan	51
F. Metode Pengujian Data	52
G. Rancangan Analisis Data	53
1. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	53
2. <i>Partial Least Square</i> (SmartPLS)	54
a. Analisa <i>outer model</i>	54
b. Anlisa <i>inner model</i>	55
c. Pengujian Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	58
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
2. Karakteristik Responden	61
3. Distribusi Jawaban Responden	63
4. Deskripsi Variabel Penelitian	69
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk	73
6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit)	76
7. Analisis Structure Equation Modeling (SEM)	81

B. Pembahasan	85
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	85
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	87
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	90
4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	93
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk <i>Project Operation & Maintenace</i> Talang Akar Pendopo (TAP)	95
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	98
B. Saran	99
 DAFTAR PUSTAKA	 100
 KUISIONER	 106
 LAMPIRAN	 109

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Daftar Training Pekerja PT Elnusa Tbk Project O&M TAP.....	9
Tabel I.2 Data Fingerprint Karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP ...	10
Tabel I.3 HAZOB Recapitulation Report Tahun 2023	11
Tabel I.4 Data Personel Resign PT Elnusa Tbk Project O&M TAP	12
Tabel I.5 Daftar Gangguan Trunkline Project O&M TAP Tahun 2023.....	13
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel III.2 Daftar Jabatan Karyawan PT Elnusa Tbk O&M TAP.....	48
Tabel III.3 Daftar sebaran distribusi sampel	50
Tabel III.4 Keterangan notasi	57
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin... ..	61
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	61
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan... ..	62
Tabel IV.4 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja.....	62
Tabel IV.5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan	63
Tabel IV.6 Distribusi jawaban responden variabel kinerja.....	63
Tabel IV.7 Distribusi jawaban responden variabel disiplin.....	65
Tabel IV.8 Distribusi jawaban responden variabel kepemimpinan.....	66
Tabel IV.9 Distribusi jawaban responden variabel pengawasan	68
Tabel IV.10 Deskripsi variabel kinerja	70
Tabel IV.11 Deskripsi variabel disiplin	70
Tabel IV.12 Deskripsi variabel kepemimpinan	71
Tabel IV.13 Deskripsi variabel Pengawasan	71
Tabel IV.14 Outer loading dan AVE	74
Tabel IV.15 Outer Weights dan nilai signifikansi.....	75
Tabel IV.16 Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk.....	76
Tabel IV.17 Hasil pengujian kecocokan model R Square.....	77

Tabel IV.18 Hasil pengujian kecocokan model Q Square.....	78
Tabel IV.19 SRMR	79
Tabel IV.20 Hasil pengujian kecocokan model menggunakan analisis PLS Predict	80
Tabel IV.21 Hasil pengujian kecocokan model menggunakan analisis CV PAT	81
Tabel IV.22 Hasil pengujian hipotesis langsung.....	81
Tabel IV.23 Hasil pengujian hipotesis tidak langsung.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar III.1 Analisis full model	57
Gambar IV.1 Full Model	72
Gambar IV.2 PLS Algoritm	73

GRAFIK

Grafik I.1 Monitoring gangguan trunkline Project O&M TAP	8
--	---

LAMPIRAN

1.	Kuisisioner	106
2.	Tabulasi Data Penelitian Y2 (Kinerja)	109
3.	Tabulasi Data Penelitian Y1 (Disiplin Kerja)	112
4.	Tabulasi Data Penelitian X1 (Kepemimpinan)	115
5.	Tabulasi Data Penelitian X2 (Pengawasan)	118
6.	Outer Loadings Meas, STDEV, T-Values, P-Values,	121
7.	Outer Weights	122
8.	Total Indirect Effects, Path Coefficients	123
9.	Model Fit, R Square	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah kumpulan orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan pegawai atau karyawan. Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan, salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi satu dengan lainnya di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan menjadi penghubung fungsi-fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah

satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2015:112) Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Farida dan Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang

bersangkutan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut Kartono (2014:66) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen.

Selain berpengaruh terhadap disiplin, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki karakter kepemimpinan yang berbeda-beda pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja. Kartono (2014:11) menyebutkan

kepemimpinan adalah karakter khas, khususnya, mengambil situasi tertentu. Karena kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan dan berbagai peralatan khusus.

Selain kepemimpinan, menurut Singodimedjo (Sutrisno;2019:89) pengawasan juga berpengaruh terhadap disiplin. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan tepat waktu, pekerjaan pun akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Semakin disiplin karyawan melakukan pekerjaannya dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik pula. Menurut George R. Terry (2016:395) pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Maka jelaslah bahwa dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih disiplin dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang maksimal.

Selain berpengaruh terhadap disiplin, menurut Armstrong dan Baron (Wibowo;2018:100) salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jelaslah

pengawasan menjadi faktor penting untuk memastikan kinerja sebagai tujuan organisasi agar tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang sudah ditetapkan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja oleh Bangun,Rejeki, (2023), Areffudin, dkk, 2023, Muabuay dkk (2017) *Leadership has a significant and positive impact on employee performance*, Megantari dkk (2022), Basuki Rahmat (2022), Nyoto,dkk (2022), Sutanjar, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian oleh Mubarak, dkk (2022) tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian oleh Leo Shaputra Panjaitan (2022) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja oleh Rosalina, dkk (2023), Megantari dkk (2022), Dewi (2021), Ariesa, dkk (2020) menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian oleh Dharmawan (2023) menyatakan pengawasan berpengaruh sangat negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan dengan disiplin kerja dilakukan oleh Bangun,Rejeki, (2023), Sebatu, dkk (2023) *the leadership variable has a significant influence on work discipline*, Bangun, Rosniwaty Br, (2021) *leadership variable has a positive and significant effect on work discipline*, Megantari dkk (2022), Basuki Rahmat (2022), Nuryadi, dkk (2023), Putra, dkk (2020) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sebaliknya

penelitian Rizal, dkk (2019) kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dilakukan oleh Alamsyah, Redi dkk (2023), Bisri, dkk (2022), Setyo, Bero, dkk (2022), Rosalina, dkk (2023), Lombok, Anita dkk, (2021), *The direct influence of supervision on work discipline is positive*, Bangun, Rosniwaty Br, (2021) *supervision variable has a positive and significant effect on work discipline*. Basuki Rahmat (2022), Nuryadi, dkk (2023), Putra, dkk (2020) pengawasan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sebaliknya penelitian oleh Nuryadin, dkk (2016), Rahmawati, dkk (2021) pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Bangun, Rejeki, (2023), Sebatu, dkk (2023) *work discipline variable has a significant influence on employee performance*, Rosalina, dkk (2023), Sutanjar, dkk (2019), Ariesa, dkk (2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian oleh Hasyim (2020) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas yang akan dijadikan *research gap* dalam penelitian ini.

PT Elnusa Tbk Project O&M Talang Akar Pendopo (TAP) merupakan perusahaan yang selalu mencermati kinerja dan disiplin karyawannya. Perusahaan ini berada di Wilayah Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4, mulai dari Stasiun Pengumpul Musi Timur sampai dengan Stasiun Meter Km. 3 Plaju. TAP merupakan singkatan Talang Akar Pendopo (TAP). Sebuah Desa Talang Ubi Kec.

Talang Ubi Kab. Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sejauh \pm 163 km dari Palembang Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan dan \pm 467 km dari Graha Elnusa Jakarta membentang dari Kabupaten Musi Rawas sampai Kota Palembang, berada di Wilayah Kerja Field Pendopo & Adera dengan 4 Stasiun Pengumpul atau Stasiun Pengumpul Utama, 2 (Dua) Booster, 1 (Satu) Pusat Pengumpul Produksi Pengabuan, 1 (Satu) Stasiun Meter Km.3 Plaju. Dengan lingkup pekerjaan melaksanakan pekerjaan Pengoperasian & Pemeliharaan Fasilitas Penyaluran Minyak Bersama di Jalur Talang Akar Pendopo (Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 dan Mitra) hingga ke titik serah di RU III Plaju *Transportation* atau *Transmission Losses* seminimal mungkin, memenuhi standar keselamatan, keamanan, kesehatan kerja, dan lindung lingkungan, baik di dalam instalasi operasional dan pekerjaan maupun lingkungan sekitarnya.

Tujuannya mendukung kegiatan Operasi Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 dengan melaksanakan pekerjaan pengoperasian & pemeliharaan fasilitas bersama untuk memastikan bahwa pemompaan minyak dan fasilitas yang digunakan bersama antara Pertamina EP dan Shipper ke UP-II / RU-II di titik jual KM 3 Plaju tetap berjalan lancar sesuai dengan kualitas minyak yang dikirim.

Berikut data kinerja O&M TAP terhadap gangguan trunkline :

Grafik I.1



MONITORING GANGGUAN TRUNKLINE PROJECT O&M TAP



Upaya yg Dilakukan :

1. Meningkatkan pengawasan trunkline oleh linechecker O&M terutama daerah yang rawan korosi dan sabotase, serta membekali beberapa klam & kunci untuk penanggulangan awal.
2. Meningkatkan patroli bersama.
3. Meningkatkan koordinasi dengan tim Security PEP terkait pengawasan dan pengamanan jalur trunkline dari SPU ke PPP Pengabuan dan PPP Pengabuan ke Km.3 Plaju.
4. Percepatan penyisipan pipa dibebberapa titik korosi
5. Pendekatan dan sosialisasi melalui LR ke warga sepanjang trunkline

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP, 2023.

Kinerja karyawan perusahaan ini tampaknya bermasalah, hal ini dapat dilihat dari alat atau sarana seperti telepon kantor yang tidak tersedia di lokasi stasiun pengumpul, booster dan pusat pengumpul produksi, telepon kantor ini menjadi alat komunikasi yang bisa dijadikan alat dan sarana kerja untuk menyampaikan laporan harian atau keadaan darurat, karena kalau hanya mengandalkan telepon seluler karyawan pribadi khawatir tidak terjangkau sinyal dan rentan tidak tersedianya pulsa, begitu juga lampu *emergency portable* yang dipakai untuk pekerjaan di malam hari saat ini belum tersedia.

Kinerja yg bermasalah juga dapat dilihat dari kompetensi, penulis temukan ada karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP yang tidak mempunyai sertifikat keahlian dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan mengakibatkan kualitas

pekerjaan yang tidak sesuai standar, begitu juga dengan training sesuai dengan jabatan masing-masing yang belum dilakukan.

Tabel I.1

Daftar Training Pekerja PT. Elnusa Tbk Project OM TAP

No	JABATAN	LOKASI KERJA	JENIS TRAINING	TANGGAL TERBIT	TANGGAL EXPIRED
1	Teknisi Piping & Static	OM TAP	Welder GTAW/SMAW	Tidak ada	Belum Dilakukan
2	Teknisi Piping & Static	OM TAP	Welder GTAW/SMAW	Tidak ada	Belum Dilakukan
3	Teknisi Mechanic & Rota	OM TAP	Training Maintenance Reciprocating, Operation and Troubleshooting	Tidak ada	Belum Dilakukan
4	Teknisi Mechanic & Rota	OM TAP	Training Maintenance Reciprocating, Operation and Troubleshooting	Tidak ada	Belum Dilakukan
5	Teknisi Electrical & Inst	OM TAP	Electrical System Maintenance	Tidak ada	Belum Dilakukan
6	Teknisi Electrical & Inst	OM TAP	Instrumentation & Calibration	Tidak ada	Belum Dilakukan

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP, 2023

Data Tabel I.1 adalah daftar training yang harusnya ada untuk posisi Teknisi tetapi tidak ada dan belum dilakukan

Selanjutnya fenomena motivasi karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP menurun dikarenakan kenaikan gaji hanya dilakukan mengikuti kenaikan Upah Minimum Propinsi dan itu tidak signifikan karena kenaikan hanya berkisar 5% pertahun dari gaji semula sementara target pekerjaan dan kebutuhan bertambah, begitu juga terkait acara family gathering belum pernah dilakukan padahal dengan acara ini bisa menambah semangat karyawan karena bisa mengajak keluarga rekreasi sambil menjalin silaturahmi antar keluarga karyawan.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi pokok tersebut diperlukan disiplin kerja karyawan yang bisa diandalkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan sesuai yang diharapkan. Namun dalam prakteknya dilapangan, selalu ada hambatan-hambatan yang bisa membuat pelaksanaan tugas menghadapi kendala.

Hal ini terjadi, karena tidak semua karyawan yang ada mempunyai disiplin kerja sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan tidak optimal.

Fenomena disiplin karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP menjadi sorotan dari manajemen. Sebagai contoh yang terjadi di PT Elnusa Tbk O&M TAP masih adanya pencatatan kehadiran absensi karyawan yang tidak dilakukan dan keterlambatan kehadiran dari jam kerja yang sudah ditentukan. Jam kerja sudah ditetapkan masuk jam 07:00 pulang jam 16:00 tetapi masih ada yang melebihi jam 07:00 artinya datang terlambat, berikut data absensi fingerprint :

Tabel I.2
Data Fingerprint Karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP

Emp.No.	No. ID	NIK	Nama	Auto-Assign	Tanggal	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Pulang	Normal	Rai	Telat	Pig. Cepet	Absen	Lembur
159	71222418		ROBBI DHAN		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.55		1	1			01.00	08.00
161	52134043		INDRI APRIL		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.56		1	1			01.00	08.00
160	52134042		TOMMY HEH		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.57		1	1			01.00	08.00
197	71222417		ANNA YUSNI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.57		1	1			01.00	08.00
143	52134010		ARIANSYAH		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.57		1	1			01.00	08.00
165	52134047		ANTON IRAN		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.58	23.31	1	1			01.00	09.00
156	52134036		DADANG KJU		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.58		1	1			01.00	08.00
188	71222403		HERYANDI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59	18.07	1	1			01.00	09.00
145	52134013		EDY MIRZA		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.58		1	1			01.00	08.00
180	71222393		CECEP SUPRI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59	18.08	1	1			01.00	09.00
146	52134014		RANUJANTO		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59		1	1			01.00	08.00
178	71222389		VICTOR CAT		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59		1	1			01.00	08.00
190	71222405		REDHO JULI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59		1	1			01.00	08.00
207	71222425		RANI IBRAH		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59		1	1			01.00	08.00
196	71222415		Sevi Oktarin		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	06.59	16.08	1	1			01.00	09.00
153	52134033		DERI NOPRI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.00		1	1	00.00		01.00	07.59
187	71222402		HENDRI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.00		1	1	00.00		01.00	07.59
152	52134032		ARYA FADLI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.00		1	1	00.00		01.00	07.59
179	71222391		FATTAN DAI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.02	16.16	1	1	00.02		01.00	08.57
139	8999		LINDU AJI PI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.03		1	1	00.03		01.00	07.56
154	52134034		ARIF RAHMAT		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.03	16.23	1	1	00.03		01.00	08.56
182	71222396		ARI FERMAN		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.03		1	1	00.03		01.00	07.56
173	71222373		RICKY PRAC		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.04	16.13	1	1	00.04		01.00	08.55
157	52134037		RADEN PAR		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.05		1	1	00.05		01.00	07.54
150	52134018		HINDRI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.06		1	1	00.06		01.00	07.53
175	71222377		SEPTIAN GIH		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.07	17.36	1	1	00.07		01.00	08.52
144	52134011		SUMARDI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.26		1	1	00.26		01.00	07.33
183	71222398		KELLY PURI		31/03/2023	Reguler	07.00	16.00	07.28		1	1	00.28		01.00	07.31

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP , 2023

Dari data fingerprint diatas pada periode 1 Januari sd 31 Maret 2023 masih banyak yang melakukan absen masuk (scan masuk) diatas jam 07:00 dan tidak melakukan pencatatan absen pulang (scan pulang), kemudian fenomena kehadiran *toolbox meeting* pagi karyawan tidak dilakukan setiap hari dan terlambat.

Fenomena sikap dan perilaku karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP juga tidak profesional ada karyawan yang ketika diperintah atasan malas-malasan ini tercermin dari pada saat diminta hadir kelapangan ketika ada masalah pipa minyak bocor telepon yang biasa dipakai tidak aktif sehingga sulit dihubungi, kemudian pada saat melakukan pekerjaan mengulur-ngulur waktu agar waktu kerja panjang dan menambah jam kerja lembur.

Karyawan PT Elnusa Tbk Project O&M TAP juga mempunyai tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan limbah minyak dan bekas kain majun yang berserakan tidak dibuang pada tempatnya, begitu juga dengan tanggung jawab dalam menerapkan keselamatan kerja menggunakan HOC (*Hazard Orservation Card*) yang tidak dilakukan oleh setiap karyawan yang harusnya setiap karyawan wajib menyerahkan HOC minimal 1 setiap bulannya:

Dapat dilihat dari Tabel I.3 jumlah HOC seharusnya 162 dan persentase pencapaian wajib 100% tetapi tidak terpenuhi

Tabel I.3

PT Elnusa Tbk Project OM TAP
HAZOB (Hazard Oservation) Recapitulation Report Tahun 2023

Bulan	Target HOC	Realisasi HOC	Persentase	Keterangan
Januari	162	40	25%	Tidak tercapai
Februari	162	34	21%	Tidak tercapai
Maret	162	35	22%	Tidak tercapai

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP. 2023

Fenomena kepemimpinan pada PT Elnusa Tbk Project O&M TAP mempunyai hambatan dalam kemampuan komunikasi terlihat dari penyampaian program kerja harian di meeting pagi tidak tersampaikan dengan baik kepada

departemen lain sehingga kerjasama dan koordinasi tidak berjalan sebagai contoh departemen piping, ada beberapa pekerjaan di tiga tempat otomatis kekurangan karyawan harusnya dapat minta bantuan kepada departemen mekanik yang hanya standby di kantor, pendelegasian tugas kepada bawahan tidak disampaikan dengan jelas.

Fenomena kemampuan memotivasi pemimpin pada PT Elnusa Tbk Project O&M TAP juga ditemukan tidak berjalan baik, hal ini terlihat dari level supervisi yang mengundurkan diri sbb :

Tabel I.4
DATA PERSONEL RESIGN PT ELNUSA Tbk Project OM TAP

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	NIK (BPS & JIMMULYA)	NIK ELNUSA	GENDER	ENTRY DATE	TERMINATED DATE	REASON	LOKASI
1	Bagus Inda Yuwono	Supervisor Area Adera	PT. Elnusa Tbk.	11601193	Male	DIRECT	31-Dec-21	Tidak Diperpanjang Kontrak	OM TAP
2	Indri Aprillisa	Supervisor Area Pendopo	PT. Elnusa Tbk.	11901004	Female	DIRECT	31-Dec-21	Dialihkan ke OS	OM TAP
3	Nicson Rohadi Sihombing	Supervisor Electrical & Instrument	PT. Elnusa Tbk.	11801059	Male	DIRECT	20-Dec-21	Tidak Diperpanjang Kontrak / Fraud	OM TAP
4	Ardianto	Supervisor Piping & Static	PT. Elnusa Tbk.	11801023	Male	DIRECT	31-Dec-21	Dialihkan ke OS	OM TAP
5	Bermens Ones Surubuan	Supervisor Electrical & Instrument	PT. Elnusa Tbk.	12201004	Male	6-Jan-22	3-Sep-22	Tidak Diperpanjang Kontrak	OM TAP
6	Eddy Raharsa	Supervisor Area Pendopo	PT. Elnusa Tbk.	12201028	Male	9-May-22	26-Aug-22	Tidak Perpanjang Kontrak Atas Kemauan Sendiri	OM TAP
7	Ranjit	HC Site	PT. Elnusa Tbk.	11901113	Male	01/05/2019	31-Okt-22	Resign atas kemauan sendiri	OM TAP
8	Asep Gunawan	Supervisor Electrical & Instrument	PT. Elnusa Tbk.	12201174	Male	8-Sep-22	07-Dec-22	Tidak Perpanjang Kontrak Atas Kemauan Sendiri	OM TAP

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP, 2023.

Pada data Tabel I.4 terlihat jelas level supervisi mengundurkan diri dari posisinya, bentuk nyata pemimpin tidak mempunyai kemampuan memotivasi bawahannya agar dapat bertahan dan tetap mampu mengemban tugas.

Fenomena kepemimpinan pada PT Elnusa Tbk Project O&M TAP juga terlihat dari kemampuan mengendalikan emosional pada saat meeting pagi dihadapan semua karyawan pemimpin tidak segan memarahi secara terbuka kepada satu karyawan, menulis kata-kata yang bernada emosi di group aplikasi whatsapp. Sehingga pada saat bulan Ramadhan pun sempat bersitegang dan hampir terjadi keributan akibat tidak bisa mengendalikan emosi.

Selain masalah kepemimpinan, disiplin juga terjadi karena masalah pengawasan. Fenomena pengawasan yang ada di PT Elnusa Tbk Project O&M TAP dapat dikatakan belum efisien, hal tersebut dapat dilihat dari kontrol perilaku pimpinan secara langsung kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya masih banyak kejadian gangguan pipa seperti sabotase dan kebocoran pipa akibat korosi maupun pengerusakan orang tidak bertanggung jawab (OTB) yang terjadi berikut datanya :

Tabel I.5
Daftar Gangguan Trunkline Project O&M TAP Tahun 2023

No.	Bulan	Lokasi Gangguan	Desa	Keterangan Gangguan
1	Jan	Desa Jembatan Gantung	Jbt Gantung	Korosi
2	Jan	Dusun Sungai Menang, Desa Mekar Jaya	Mekar Jaya	Korosi
3	Jan	Segment IV sebelum Jumper BKT Buluh Kuring	Suka Damai	OTB
4	Jan	Segment II Desa Talang Simpang	Tlg Simpang	OTB
5	Jan	Simpang 4 Setuntung Suka Maju	Suka Maju	Korosi
6	Feb	Segment II Desa Talang Simpang	Tlg Simpang	OTB
7	Feb	Dusun Sukamenati, Desa Sukadamai	Suka Damai	OTB
8	Feb	+/- 130 Mtr dari kebocoran 5 Okt 2022	Tlg Simpang	OTB
9	Feb	150 Mtr sebelum kejadian Tgl. 19 Feb 2023	Tlg Simpang	OTB
10	Feb	Simpang Sungai Mang Desa Sukadamai	Suka Damai	OTB
11	Maret	± 475 Meter sebelum Jumper Bulu Kuring	Suka Damai	OTB
12	Maret	± 1 KM sebelum Jumper bulu kuring	Suka Maju	Korosi
13	Maret	Desa Jembatan Gantung	Jbt Gantung	Korosi
14	Maret	± 70 Mtr setelah SMA Suka karya	Ciptodadi	Korosi
15	Maret	Simpang 3 kebun sawit Desa Talang Simpang	Tl. Simpang	OTB

Sumber : PT Elnusa Tbk O&M TAP, 2023.

Data Tabel I.5 gangguan trunkline project O&M TAP periode Jan sd Maret 2023 terlihat jelas ada banyak gangguan bahkan tahun 2023 saja baru berjalan 3 bulan sudah ada 15 kejadian. Pengawasan pada kontrol pengeluaran juga menjadi sorotan dengan banyaknya gangguan trunkline yaitu kejadian pipa bocor dan pengerusakan orang tidak bertanggung jawab (OTB) otomatis memaksa karyawan bekerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan efeknya adalah membengkaknya anggaran lembur karyawan belum lagi konsumsi pemakaian BBM Solar kendaraan operasional yang banyak semua itu akan menggerus pendapatan perusahaan.

Fenomena pengawasan supervisi menjadi isu juga pada PT Elnusa Tbk O&M TAP lemahnya supervisi dari *coordinator security* menjadi titik celah bawahannya yaitu *linechecker* dalam mengecek langsung jalur pipa yang menjadi area kerjanya, laporan hanya sebatas rutinitas tetapi kenyataannya masih banyak terjadinya pipa bocor dan pengerusakan orang tidak bertanggung jawab (OTB)

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP)**

B. Rumusan Masalah.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP) ?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
4. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP)?

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Elnusa Tbk Project O&M TAP, Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP).

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pengambilan keputusan manajemen PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Talang Akar Pendopo (TAP) untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan semaksimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karir, rencana karir, dan kenaikan renumerasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Alamsyah,Redi, dkk, Universitas Mercu Buana, The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office, *American International Journal of Business Management (AIJBM)Volume 6, Issue 01, 2023*.
- Areffudin, dkk, 2023 Master of Management Postgraduate Study Program, Universitas Islam Kalimantan. The Effect of Leadership, Work Discipline and Motivation on Employee Performance (Study at PT. Kukar Sejahtera Dambaan Etam (Perseroda) Kutai Kertanegara Regency, East Kalimantan), *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science Volume 03 Issue 03, 2023*
- Ariesa, Yeni, dkk, Universitas Prima Indonesia, Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *JMKSP, Volume 5, No 2, 2020*
- Bangun,Rejeki, (2023) Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, The Effect Of Leadership, Organizational Behavior On Employee Performance, Work Discipline As Intervening Variable, *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Voulme 9 No.2 , 2023*
- Bangun, Rosniwaty Br, (2021) Effect of leadership, work environment and supervision on work discipline, Universitas Tjut Nyak Dhien, *International Journal of Economics and Business Applied, Voume 2 No.4, 2021*
- Basri Dan Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Bero, Setyo, dkk, Compensation and Supervision on Job Satisfaction through Work Discipline of Regional Contract Workers at the Regional General Hospital of Central Mamuju Regency, *IEOM Society International, Dec 2022*

- Bisri, Mohammad Farid, dkk, The Effect of Motivation and Supervision on Employee Work Discipline during the Implementation of Work from Home at the Medium Customs and Excise Office Type A Pasuruan, *International Journal of Social Sciences*, 5,2022.
- Daulay, D. Dkk. (2017: 218). *Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli*, Medan.
- Dewi, Nuning Nurma,2021, Fakultas Ekonomi-Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja, *AKSARA:Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal,Volume 07 Nomor 02, 2021*
- Dewi, A. S. K., & Harjoyo, H. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Dharmawan, Andreas, Universitas Buddhi Dharma, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi Mentari, *Prosiding:Ekonomi dan Bisnis, Volume 3 No 1, 2023*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi,Irham.2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U. dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press
- George R. Tery, 2016, *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit - Undip.
- Gunarto, Muji, 2018. *Analisis stastika dengan model persamaan structural (SEM) teori & praktis*, Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hardani,dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
https://www.researchgate.net/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif
- Harianto, dkk, Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam, Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam, *Jurnal EMBA, Volume 8 No.1, 2020*.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Kartono
- Hasyim, Wachid, Universias Pelita Bangsa, Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Volume 3 No.1, 2020*
- Husain, Ananda Sabil (2015) *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0*, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya
- Kadarisman, M. 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.
- Lombok, Anita Sonya, dkk, The Effect of Inherent Supervision and Work Environment on Employee Work Discipline at the Manado State University Head Office, *Technium Social Sciences Journal Vol. 21, 158-166, July, 2021*.
- Mangkunegara, A.A.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Megantari, NKS dan Mitarian, NWE dan, IGA, 2021, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Klungkung. *Vol 3 Nomor 12 Desember 2022*.
- Muabuay, dkk, 2017 Effect of Leadership, Competency and Work Discipline on Employee Performance in Hospital of Jayapura Provinsi Papua, *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) Volume 34, No 3, 2017*
- Mubarak, Mursid, dkk, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara, Pengaruh motivasi, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi, *Jurnal Manajemen, Volume 14 No.4, 2022*.
- Nadeak, B, 2020. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI. Press
- Nuryadi, Y dkk, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang – Indonesia, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS), *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 16, No. 1, 2023*.
- Nuryadin, S dkk, Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bima, *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 2016*.
- Nyoto, dkk, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru-Indonesia, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru, *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 13, Nomor 1, 2022*.
- Panjaitan, Leo S, Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan

- Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Volume 11, No 04, 2022.
- Putra, R.A, dkk, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja, *BISMA: Jurnal Manajemen*, Volume 6 No.2, 2020.
- Rahmat,Basuki, 2022, Universitas Al-Khairiyah Cilegon-Indonesia, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta, *Volume 5, Nomor 7, Juli 2022*.
- Rahmawati,A, dkk, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, *Journal FEB Unmul, Kinerja 18 (2),2021*.
- Rizal, SM, dkk, Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, No.1, 2019.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Rosalina, Dian, dkk, Influences of Supervision and Organizational Culture on Performance through Work Discipline, *International Journal of Social Science Research and Review*, Volume 6, issue 3, March, 2023.
- Sebatu,Anjelina, dkk, Universitas Merdeka Malang, Indonesia, The Influence of Environment and Leadership on Employee Performance through Employee Work Discipline at Tirta Komodo Regional Water Company in Manggarai Regency, East Nusa Tenggara, *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, Volume 6, Issue 5, 2023
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: <https://books.google.co.id>.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinungan, 2015, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2020. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group
- Sutanjar, Tatan, dkk, Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Management Review*, Volume 3 Nomor 2, 2019.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi
- Usman, H. (2013: 87). *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi 5 Cetakan ke sepuluh*. Depok: Rajagrafindo Persada.