

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
DINAS PERTANIAN KOTA DENPASAR****Ni Kadek Dwi Lestari¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: lestaridwi1717@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan di dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik pengambilan Sampel Proporsional Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat komunikasi yang ada pada Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat kepemimpinan yang ada di Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat pengawasan yang ada di Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Karyawan**Abstract**

Human resources are the most important organizational assets that must be managed properly, and can be used optimally so that goals are achieved within a company. This study aims to determine the effect of communication, leadership and supervision on employee work discipline.

This research was conducted at the Denpasar City Agriculture Service. The sample in this study were 55 employees at the Denpasar City Agriculture Office. The method of determining the sample in this study is the Proportional Random Sampling technique. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was linear regression analysis through the SPSS version 25 program.

Based on the results of the analysis, this study shows that communication has a positive and significant effect on the work discipline of employees at the Denpasar City Agriculture Service. The more communication that exists at the Denpasar City Agriculture Service, the work discipline of employees will increase. Leadership has a positive and significant effect on employee work discipline at the Denpasar City Agriculture Service. The more leadership in the Denpasar City Agriculture Service, the work discipline of the employees will increase. Supervision has a positive and significant effect on the work discipline of employees at the Denpasar City Agriculture Service. The more supervision that

exists at the Denpasar City Agriculture Service, the work discipline of employees will increase.

Keywords: *Communication, Leadership, Supervision and Work Discipline of Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Untuk terlaksananya tugas dalam suatu lembaga/organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya baik pimpinan dan staff untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku yang didasari oleh disiplin pribadi (*self discipline*) dari masing-masing Karyawan. Sinambela (2019:332) menyatakan peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan instansi pemerintahan di bidang pertanian yang terletak di kota Denpasar. Dinas Pertanian Kota Denpasar merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian Kota Denpasar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah khususnya di Denpasar berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang

Pertanian, Peternakan dan Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pada Dinas pertanian Kota Denpasar terdapat 120 karyawan yaitu terdiri dari 50 Karyawan Negeri sipil dan 70 Tenaga Kontrak daerah, berikut merupakan data absensi karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

Komunikasi merupakan saluran hubungan untuk melakukan dan menerima mekanisme perubahan, juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Peranan dan status setiap manusia dalam organisasi menentukan juga bagaimana dia berkomunikasi dengan orang lain, dan bagaimana orang lain berkomunikasi dengan dia sesuai dengan status dan perannya dalam organisasi. Salah satu unsur dalam organisasi adalah pemimpin. Seorang pimpinan organisasi memiliki posisi dan peranan strategis dalam memajemen dan menjalankan roda organisasi, sehingga setiap subsistem di dalam organisasi tersebut akan dapat.

Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu ada kesenjangan komunikasi antara staf dengan pimpinan maupun antar sesama staf. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020), Dewi (2020), brahmannanda (2018) dan Purwata (2020) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Artinya semakin baik komunikasi yang ada pada perusahaan maka semakin baik kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan

tersebut. Sedangkan Penelitian dari Andriani (2017) menyatakan Bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Disamping faktor komunikasi, Kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Yuki dalam Sunyoto (2015:83), kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi.

Permasalahan terkait dengan kepemimpinan adalah pimpinan kurang tegas dalam menindak karyawan yang kurang disiplin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2017), Unun (2019) Nasar (2017) dan Hendrayani (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, Namun penelitian dari Radiman (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan kerja dijelaskan Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan. Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk berdisiplin.

Permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan adalah minimnya pengawasan yang dilakukan oleh para atasan kepada bawahannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Berit (2018), Mulyani (2021), Ruweda (2019) dan Hapsari (2022) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dengan disiplin

kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Rahmawati & Yusuf (2021) pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang juga dapat dijadikan sebagai acuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2) Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka

karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Menurut Mangkunegara (2017: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin didefinisikan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat atau patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

3) Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:44) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.” Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang

lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

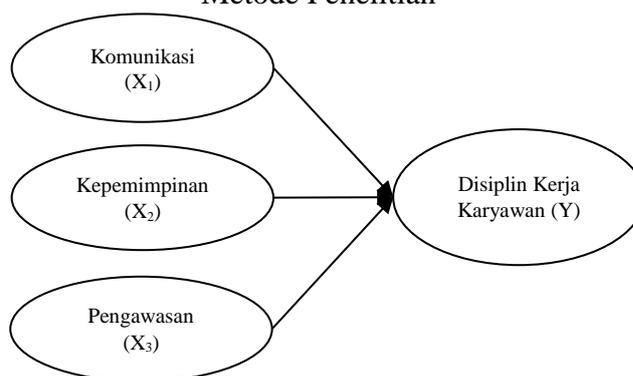
5) Pengawasan

Menurut Dauly (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H1: Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

H2: Kepemimpina mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

H3: Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar Jl. Ahmad Yani Utara No.112, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah komunikasi, kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja dengan total sampel sebanyak 55 orang karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan Proporsional Random Sampling adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel, bila dipandang orang yang ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2018:85).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel komunikasi, kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel komunikasi sebesar 0,698, kepemimpinan sebesar 0,835, pengawasan sebesar 0,801, dan disiplin kerja sebesar 0,749. Masing-masing variabel memiliki

nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap. Komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,399; 0,090 dan 0,472 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,346	0,930		0,372	0,712
Komunikasi	0,727	0,095	0,580	7,616	0,000
Kepemimpinan	0,077	0,038	0,088	2,023	0,048
Pengawasan	0,427	0,081	0,404	5,258	0,000
R					0,952
R Square					0,906
Adjusted R Square					0,901
F Statistic					164,628
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,346 + 0,727X_1 + 0,077X_2 + 0,427X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,346$ menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi, kepemimpinan, dan pengawasan bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar bernilai sebesar 0,346.

Nilai $b_1 = 0,727$ menunjukkan bahwa, apabila komunikasi meningkat, sedangkan kepemimpinan dan pengawasan tetap konstan maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,727.

Nilai $b_2 = 0,077$ menunjukkan bahwa, apabila kepemimpinan meningkat, sedangkan komunikasi dan pengawasan tetap konstan maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,077.

Nilai $b_3 = 0,427$ menunjukkan bahwa, apabila pengawasan meningkat, sedangkan komunikasi dan

kepemimpinan tetap konstan, maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,427.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,952. Besarnya nilai R 0,952 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar.

3) Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,901 atau sebesar 90,1%. Dengan demikian besarnya pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar adalah sebesar 90,1% sedang sisanya 100% - 90,1% = 9,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 164,628 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini

memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 7,616 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,023 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,048 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 5,258 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota

Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat komunikasi pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan. Peningkatan komunikasi dapat dipengaruhi oleh empat indikator, diantaranya: komunikasi karyawan dengan pimpinan, komunikasi pimpinan dengan karyawan, komunikasi dengan sesama rekan kerja serta pengaruh pada sikap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utama (2019), Dewi (2020), Putra (2020) dan Purwata (2020) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh tiga indikator, diantaranya: ketrampilan berkomunikasi, ketegasan dalam bertindak, pemimpin yang mengarahkan (*directive leader*), keteladanan serta instruksi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasar (2017), Hanatijo (2019) dan Susanto (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengawasan pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan. Peningkatan pengawasan dapat dipengaruhi oleh lima indikator, diantaranya: pemantauan, pemeriksaan, penetapan standar kerja serta tindakan koreksi atau perbaikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah (2016), Berit (2018) dan Ruweda (2021) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat komunikasi yang ada pada Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat kepemimpinan yang ada di Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Semakin meningkat pengawasan yang ada di Dinas Pertanian Kota Denpasar maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Dinas Pertanian Kota Denpasar agar membudayakan sikap tegur sapa antara pimpinan ataupun sesama rekan kerja di dalam organisasi agar tidak ada rasa canggung yang dapat membuat karyawan fokus dalam memahami arahan – arahan atau informasi yang disampaikan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar.
- 2) Disarankan agar pimpinan Dinas Pertanian Kota Denpasar untuk senantiasa tegas tanpa kompromi dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan yang ada agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaknya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar.

- 3) Disarankan agar pimpinan Dinas Pertanian Kota Denpasar selalu melakukan pengawasan langsung secara berkala dalam organisasi agar apabila terjadi penyimpangan atau penyelewengan maka pimpinan dapat segera mengambil langkah penertiban, penyempurnaan dan perbaikan demi menjamin pekerjaan tetap sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Dinas Pertanian Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, T. A., 2017. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Berastagi (*Undergraduate thesis, UNIMED*).
- Berit, T. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Mahakam Ulu. *Administrasi public*, 2(2), 479-491
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Brahmannanda S & Suwandana M. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.-, No.-, 2018.
- Daulay, D. Dkk. 2017. *Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Aqli, Medan.
- Fauziah, S. (2016). *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hapsari. A.R. 2022. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*. (Doctoral dissertation Universitas Sebelas Maret Surakarta).
- Hendrayani & Anggraini, H.V. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 13, Nomor 2, 27 Juni 2022.
- IDewa Gede, A. P. 2020. Pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Skripsi Universitas Ngurah Rai*. (Doctoral dissertation Universitas Ngurah Rai).
- Kurniawan, R. ., Hermanto, H., & Susanto, A. . (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pengawasan dan Hukuman terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329-340.
- Liyas, Jeli Nata. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri." *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 2.2 (2017): 121-129
- Matana, A. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar*.

- Mulyani, R. 2021. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pada Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tesis Universitas Komputer Indonesia. (Doctoral dissertation Universitas Komputer Indonesia).*
- Ruweda, Burhanudin, Hafis E.H. 2021. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara.* <https://journal.unismuh.ac.id>
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal. 2017. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik).* Edisi Pertama, Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, Yogyakarta, 55261
- Said, M. R., & Radiman, R.. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kaupaten Aceh Tamiang. *E-Jurnal Imiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Maret 2019, 117-12
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.
- Gresida, P. & Utama, I,W,M. pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan pada Warung Mina Cabang Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.* Vol. 8, No. 10, 2019 : 5928-5946.
- Nasar, I. M. 2017. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation, Pascasarjana).
- Wati, P. A. D. 2020. Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada *Ngalup Coworking Space.* *Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. (Doctoral dissertation Universitas Muhammadiyah Malang).*