

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)

Harmita¹, Nurbiah Tahir², Burhanuddin³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: harmiita@gmail.com

Abstract

This study purposed to describe and explain the influence of leadership on the discipline of employees of PT. PLN (Persero) Tello Makassar City Generation Control Implementation Unit (UPDK). This study used descriptive quantitative to describe and analyze the magnitude of the influence of the leadership variable on the employee discipline variable. The sample of this study was 59 employees who were selected using the saturated sampling technique method from 59 members of the population. The results of descriptive statistical analysis showed that the picture of leadership was 47.15%, which meant that the leadership of PT. PLN (Persero) Tello Makassar City Generation Control Implementation Unit (UPDK) Makassar City was categorized as not good and the description of employee discipline was 41, 33% which meant employee discipline at PT. PLN (Persero) Tello Makassar City Generation Control Implementation Unit (UPDK) was categorized as not good below 50%. The results of hypothesis testing (t test) found the t value of 2,351 > t table 2,008 or the value of sig 0,022 smaller than 0,005, this indicated that Ha was accepted, which meant that there was a significant and positive influence between leadership and employee discipline.

Keywords: Leadership, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif untuk mendeskripsikan menganalisis besaran pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kedisiplinan pegawai. Sampel penelitian sebanyak 59 orang pegawai yang dipilih menggunakan metode teknik sampling jenuh dari 59 anggota populasi. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan sebesar 47,15% yang artinya kepemimpinan PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar dikategorikan kurang baik dan gambaran kedisiplinan pegawai sebesar 41,33% yang artinya kedisiplinan pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar dikategorikan belum baik dibawah 50%. Adapun hasil dari pengujian hipotesis (uji t) ditemukan nilai t hitung 2,351 > t tabel 2.008 atau nilai sig 0.022 < 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan yang menjadi masalah utama disetiap kegiatannya. Faktor yang dimaksud adalah pemimpin dan bawahan. Kedudukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangatlah

penting. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia agar dapat mengelolah suatu perusahaan. Namun, untuk melakukan suatu perubahan pada perusahaan dengan individu tidaklah mudah sebab untuk menyatukan suatu pemikiran yang berbeda sangatlah sulit, maka dibutuhkan seorang pemimpin.

Miftah Thoha (2010:5) mengartikan

bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi judul yang menarik yang dapat diteliti karena system kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi disiplin, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami suatu instansi, sangatlah ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan ini sangat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan dengan saling mempengaruhi satu sama lain. Thoha (2010:52) mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan berdasarkan dimensinya yaitu pertama, inovator yang terdiri kemampuan inovasi, kemampuan konseptual. Kedua, komunikator yang terdiri dari kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi. Ketiga, motivator yang terdiri kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya. Terakhir Kontroler yang terdiri dari kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan dimana kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Barkhowa, 2017:36). Dengan demikian, kepemimpinan seorang pejabat turut menentukan tingkat kedisiplinan para bawahannya. Lain halnya dengan fenomena yang ada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar di mana faktor kepemimpinan belum memperlihatkan korelasi yang signifikan dengan disiplin pegawainya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui disiplin yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dapat meningkat.

Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu

istansi ternama PT. Perusahaan Listrik Negara yang harus mengoptimalkan kedisiplinan. Oleh karena itu pegawai PLN perlu menyadari ekstensinya sebagai sumber daya baik sebagai kuantitas maupun kualitas.

Sudarmanto (2009) mengemukakan 4 indikator dari disiplin kerja yaitu Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

PT. PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa yang melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat berarti dengan demikian memerlukan sumberdaya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan disiplin. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai di unit PLTG pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar masih menjadi salah satu masalah karena kesadaran pegawai untuk disiplin masih rendah dari mereka tidak menyadari bahwa kesadaran berdisiplin akan kembali kepada kenyamanan mereka juga dalam menikmati jasa. Banyak contoh ketidaknyamanan akibat rendahnya kesadaran pegawai mengenai kedisiplinan mulai dari kebiasaan yang datang terlambat, santai-santai pada saat jam kerja sampai pulang sebelum waktu pulang kantor.

Salah satu cara untuk mengetahui kedisiplinan pegawai ialah melalui absensi. Sistem mesin absensi adalah salah satu bentuk dari adanya wujud pengawasan kedisiplinan yang sejak lama telah diterapkan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar. Namun seiring perkembangan teknologi, telah terjadi perkembangan yang awalnya hanya absensi manual, saat ini telah berkembang menjadi absensi biometrik seperti *finger access control*. Dengan adanya absensi *finger access control* diharapkan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai karena perusahaan tersebut merupakan Badan Usaha

Milik Negara yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik.

Berdasarkan data absensi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar bahwa karyawan seharusnya masuk pada pukul 07:30 wita dan jam pulang yang seharusnya adalah pada pukul 16:30 wita, namun sering pula karyawan hadir dan pulang tidak pada tepat waktunya. Maka dari itu, kondisi ini memperlihatkan pentingnya sosok pemimpin yang bisa membangkitkan disiplin para pegawai.

2. METODE

Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar. Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian asosiatif. Peneliti menggunakan tipe penelitian asosiatif karena untuk mengetahui antara dua variable atau lebih.

Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Koa Makassar. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist* guna mempermudah responden menjawab dengan cepat dalam pengisian kuesioner yang telah disediakan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana karena untuk melihat besaran pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello

Koa Makassar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang ketenaga listrikan. Untuk menjalankan proses bisnisnya, PLN membagi ke dalam beberapa Divisi, Regional, dan Unit. Salah satunya adalah Regional Sulawesi yang di pimpin oleh bapak Syamsul Huda selaku Direktur Bisnis Regional Sulawesi. Dalam regional tersebut, terbagi dalam beberapa unit induk dan unit pelaksana yang memiliki bidangnya masing-masing, mulai dari pembangunan, transmisi/penyaluran, distribusi, dan niaga. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangunan Tello adalah salah satu unit dibawah naungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan & Penyaluran Sulawesi yang bergerak di bidang pembangunan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Tello atau lebih sering disebut PLN UPDK Tello beralamat di Jalan Urip Sumohardjo Km 7, Makassar. PLN UPDK Tello menaungi dan mengelola beberapa pembangkit yang memproduksi listrik, yaitu Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Diesel (ULPL-PLTD) Tello, Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Gas (ULPL-PLTG) Tello, Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Diesel (ULPL-PLTD) Selayar, dan PLTU Barru yang di kelola bersama anak perusahaan PT Indonesia Power. PLN UPDK Tello dipimpin oleh Manager UPDK dan dibantu Oleh 3 Manager Bagian di masing-masing bidang, yaitu; Manager Bagian Operasi & Pemeliharaan (OPHAR) yang meliputi kegiatan pengelolaan pembangkit listrik mulai dari Energi Primer, Perencanaan & Pengendalian Pengoperasian serta Pemeliharaan Pembangkit, Transaksi energi, Lingkungan, K3 & Keamanan. Kedua Manager Bagian Engineering (ENJ) yang meliputi kegiatan perencanaan perusahaan dan kinerja perusahaan secara teknis. Ketiga, Manager Bagian Keuangan, SDM &

Administrasi (KSA) yang meliputi kegiatan finansial, SDM & Kepegawaian, serta Kesekretariatan & Umum. PLN UPDK Tello memiliki pegawai berjumlah 102 Orang dan Tenaga Alih Daya (Outsourcing) sebanyak 154 Orang. Dalam meningkatkan kebutuhan listrik di Makassar dan sekitarnya, maka pemerintah dalam hal ini PLN membangun Pusat Listrik Tenaga Uap sebanyak 2 unit (2 x 12,500 MW) yang berlokasi di Tello. Pada tahun 1971 mulai beroperasi dan diresmikan oleh presiden Republik Indonesia Soeharto. Untuk menunjang kelancaran pasokan listrik, maka pada tahun 1973 dibangun 2 unit mesin Diesel dengan daya terpasang (2 x 2,8 MW) berlokasi di area PLTU Tello.

Pemimpin sebagai Inovator

Pegawai yang menduduki jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan sebagai inovator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Inovasi yang dilakukan oleh para manager di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar diantaranya, Manager Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello yaitu Sistem Pemurnian Pengendapan air Total Water Deposition (TOTALWIN) untuk pemisahan kandungan air pada limbah B3 cair, serta pengembangan metode pengolahannya untuk efektivitas dan efisiensi IPAL. Kemudian Manager Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Diesel Tello yaitu Special tools pembuka tappet body pompa injeksi SWD 9TM 620 diesel engine. Manager Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Gas uap Tello yaitu Special Tools Injection Tester for Injector (INTERIOR) mesin cummins KTA 50.

Pemimpin yang memiliki inovasi di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar harus memiliki regulasi yang membangkitkan semangat kedisiplinan dalam rangka

mengawal inovasi yang telah dilakukan.

Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Pemimpin melahirkan regulasi yang bisa membangkitkan kedisiplinan

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	29	49,1 %
Baik	27	45,7 %
Cukup Baik	3	5,2 %
Tidak Baik	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin melahirkan regulasi yang bisa membangkitkan kedisiplinan yang mendominasi adalah jawaban “sangat baik” yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 49,1%, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 27 orang dengan persentase 45,7%, yang menjawab “cukup baik” 4 orang dengan persentase 5,2%” dan tidak seorangpun menjawab tidak baik. Hasil pengolahan kuesioner didominasi oleh jawaban “sangat baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa pemimpin melahirkan regulasi yang bisa membangkitkan kedisiplinan pegawai berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Dengan adanya hal ini, kedisiplinan para karyawan akan meningkat dan mereka akan mulai terbiasa dengan kedisiplinan sehingga mereka akan selalu bersikap disiplin.

Pemimpin yang memiliki inovasi di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar harus menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dalam rangka mengawal inovasi yang telah dilakukan. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Pemimpin menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	25	42,3 %
Baik	32	54,3 %
Cukup Baik	2	3,4 %
Tidak baik	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi yang mendominasi adalah jawaban “Baik” yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 54,3%, sedangkan yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 25 orang dengan persentase 42,3%, dan sebanyak 2 orang yang menjawab Cukup Baik dengan persentase 3,4% dan tidak seorangpun menjawab Tidak Baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa Pemimpin menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi berdasarkan pengolahan angket di lapangan dapat dikatakan cukup baik. Di mana sebelumnya para pegawai masih menggunakan absensi manual dan sekarang sudah menggunakan absensi melalui finger. Dengan adanya hal ini akan membuat para pegawai lebih disiplin lagi karena dapat diketahui pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu atau tidak.

Pemimpin sebagai Komunikator

Pegawai yang menduduki jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan sebagai komunikator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui hal tersebut

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	20	33,8 %
Baik	39	66,2 %
Cukup Baik	0	0 %
Tidak Baik	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 66,2%, sedangkan yang menjawab “sangat baik” sebanyak 20 orang dengan persentase 33,8%, dan tidak seorangpun menjawab cukup baik dan tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa Pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya yang berdasarkan pengolahan angket di lapangan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat ketika seorang pemimpin menyapa bawahannya ketika mereka bertemu atau berpapasan. Ketika seorang pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya, hal ini akan membuat para karyawan tetap nyaman dalam bekerja dan tidak merasa tertekan.

Pemimpin yang memiliki komuniator di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar harus memiliki kemampuan untuk mendengarkan pendapat para bawahannya ataupun mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4 Pemimpin mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Mampu	21	35,5 %
Mampu	36	61,1 %
Cukup Mampu	2	3,4 %
Tidak Mampu	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 61,1%, sedangkan yang menjawab “sangat baik” sebanyak 21 orang dengan persentase 35,5%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 3,4% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa Pemimpin mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya yang berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan cukup baik. Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan pendapat atau masukannya pada saat pemimpin melaksanakan rapat Bersama para pegawainya. Sehingga membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena tetap dilibatkan dengan dipertimbangkan pendapatnya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemimpin Sebagai Motivator

Pegawai yang menduduki jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan sebagai motivator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Pemimpin mengapresiasi peningkatan kinerja karyawan sekecil apapun

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	25	42,3 %
Baik	32	54,2 %
Cukup Baik	2	3,5 %
Tidak Baik	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 54,2%, sedangkan yang menjawab “sangat baik” sebanyak 25 orang dengan persentase 42,3%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 3,5% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa pemimpin mengapresiasi peningkatan kinerja karyawan sekecil apapun berdasarkan hasil observasi dilapangan dapat dikatakan sudah baik. Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi berupa penghargaan. Hal ini membuat para pegawai termotivasi dengan semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya karena merasa pekerjaannya dihargai oleh atasannya.

Pemimpin sebagai inovator di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar harus memberi insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Pemimpin memberi insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi

Kategori	F	(%)
Sangat Sering	31	52,5 %
Sering	23	38,9 %
Pernah	4	8,6 %
Tidak Pernah	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemimpin mampu mempertimbangkan pendapat para bawahannya yang mendominasi adalah jawaban “sangat baik” yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 52,5%, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 23 orang dengan persentase 38,9%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 4 orang dengan presentase 8,6% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “sangat baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa pemimpin memberi insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi berdasarkan pengolahan angket di lapangan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden. Dengan adanya hal ini, para karyawan akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kinerjanya karena ada penghargaan yang diberikan oleh seorang pemimpin bagi yang berprestasi, hal ini juga berpengaruh bagi perusahaan karena kualitas kinerja para karyawan meningkat.

Pemimpin sebagai Kontroler

Pegawai yang menduduki jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan sebagai Kontroler dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Melakukan pengawasan langsung dengan muncul pada saat karyawan bekerja

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Seing	32	54,2 %
Sering	24	40,6 %
Pernah	3	5 %
Tidak Pernah	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Melakukan pengawasan langsung dengan muncul pada saat karyawan bekerja yang mendominasi adalah jawaban “angat baik” yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 54,2%, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 24 orang dengan persentase 40,6%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “sangat baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa pemimpin Melakukan pengawasan langsung dengan muncul pada saat karyawan bekerja berdasarkan pengolahan angket di lapangan dapat dikatakan sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden. Dengan adanya hal ini, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan tidak ada alasan untuk tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan karena tetap berada dalam pengawasan seorang pemimpin tetapi tetap bersikap ramah kepada bawahannya sehingga tercipta rasa nyaman dalam bekerja dan pegawai tidak merasa tertekan.

Pemimpin yang memiliki pengawasan di PT PLN Sektor Tello Kota Makassar harus melakukan pengawasan terhadap apa yang ditemukan dan apa yang dihasilkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 8 Melakukan pengawasan terhadap apa yang ditemukan dan apa yang dihasilkan oleh perusahaan

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Sering	40	67,7 %
Sering	19	32,3 %
Pernah	0	0 %
Tidak Pernah	0	0 %
Jumlah	59	100 %

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Melakukan pengawasan terhadap apa yang ditemukan dan apa yang dihasilkan oleh perusahaan yang mendominasi adalah jawaban “sangat baik” yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 47,7%, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 19 orang dengan persentase 32,3%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan tidak ada yang menjawab cukup baik dan tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “sangat baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa pemimpin Melakukan pengawasan terhadap apa yang ditemukan dan apa yang dihasilkan oleh perusahaan berdasarkan pengolahan angket lapangan dapat dikatakan sudah sangat baik Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden. Pemimpin melakukan perbandingan antara yang ditemukan dan apa yang dihasilkan dengan melihat pencapaian yang dicapai. Dengan adanya hal ini, pemimpin dapat melihat apa saja yang memerlukan pembenahan jika masih kurang dan apa yang perlu dipertahankan dengan tetap memperhatikan kuantitas dan kualitas dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel X yakni 45,7 % (Indikator pertama), 34,6 % (indikator kedua), 47,4 % (indikator ketiga), 60,9% (indikator keempat). Maka, nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut ialah 47,15% berada pada kategori kurang baik. Hal ini menandakan pimpinan PT. PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello belum cukup baik dalam mengarahkan, memotivas, ataupun dalam mengawasi kinerja bawahannya.

Variabel Y (Kedisiplinan Kerja) Ketepatan waktu

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian

Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Pegawai masuk dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	21	35,6%
Baik	37	62,7%
Cukup Baik	1	1,7%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai masuk dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 62,7%, sedangkan yang menjawab “sangat baik” sebanyak 21 orang dengan persentase 35,6%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan bahwa Pegawai masuk dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan berdasarkan pengolahan angket di lapangan dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki ketepatan waktu dengan disiplin menggunakan jam kerja. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	18	30,5%

Baik	39	66,1%
Cukup Baik	2	3,4%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 66,1%, sedangkan yang menjawab “sangat baik” sebanyak 18 orang dengan persentase 30,5%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 13,4% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan baik Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan Menggunakan peralatan kantor dengan dengann menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Pegawai Menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan Kantor

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	34	57,2%
Baik	23	38,9%
Cukup Baik	2	3,9%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa

tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor yang mendominasi adalah jawaban “Sangat baik” yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 57,2%, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 23 orang dengan persentase 38,9%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 3,9% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan sudah sangat baik.

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan Menggunakan peralatan kantor dengan dengann menjaga fasilitas kantor. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan semestinya

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	38	64,4%
Baik	19	32,3%
Cukup Baik	2	3,3%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan semestinya yang mendominasi adalah jawaban “Sangat baik” yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase 64,4 %, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 19 orang dengan persentase 32,3%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 3,3% dan tidak ada yang menjawab

tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Sangat Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan semestinya berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku

Kategori	F	(%)
Sangat Baik	20	33,8%
Baik	37	63,6%
Cukup Baik	2	2,6%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 63,6 %, sedangkan yang menjawab “baik” sebanyak 20 orang dengan persentase 33,8%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 2 orang dengan presentase 2,6% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku

berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki tanggung jawab tinggi dalam bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14 Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	23	38,9%
Baik	32	54,2%
Cukup Baik	4	6,9%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 54,2 %, sedangkan yang menjawab “Sangat baik” sebanyak 23 orang dengan persentase 38,9%, dan yang menjawab “cukup baik” sebanyak 4 orang dengan presentase 6,9% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki ketaatan terhadap aturan kantor memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor.

Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15 Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	24	40,6%
Baik	35	59,3
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 59,3 %, sedangkan yang menjawab “Sangat baik” sebanyak 24 orang dengan persentase 40,6%, dan tidak ada yang menjawab Cukup Baik dan tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar secara ideal diharapkan memiliki ketaatan terhadap aturan kantor menggunakan kartu tanda pengenal atau kartu identitas saat berada dalam kantor. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Pegawai menggunakan kartu tanda pengenal atau kartu identitas saat berada dalam kantor

Kategori	F	Presentase (%)
Sangat Baik	17	28,8%
Baik	36	61,1%

Cukup Baik	6	10,1%
Tidak Baik	0	0%
Jumlah	59	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 61,1 %, sedangkan yang menjawab “Sangat baik” sebanyak 17 orang dengan persentase 28,8%, dan sebanyak 6 orang dengan presentase 10,1% dan tidak ada yang menjawab tidak baik. Hasil pengolahan angket didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor” yang mendominasi adalah jawaban “baik” yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 59,3 %, sedangkan yang menjawab “Sangat baik” sebanyak 24 orang dengan persentase 40,6%, dan tidak ada yang menjawab Cukup Baik dan tidak baik. Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai Hasil yang didominasi oleh jawaban “Baik” mendapatkan respon yang baik dari responden. Kebanyakan pegawai menjawab pertanyaan dengan menunjukkan Pegawai memakai seragam kantor dan rapi saat berada dalam kantor berdasarkan hasil observasi dilapangan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden berdasarkan pengolahan angket dilapangan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban para responden.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel Y yakni 33,5 % (Indikator pertama), 60,8% (indikator kedua), 36,35 % (indikator ketiga), 34,7% (indikator keempat). Maka, nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut ialah 41,33% berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan

masih rendahnya kualitas kedisiplinan pegawai di PT. PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

Pembahasan

Dari hasil penelitian adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kedisiplinan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari koefisien regresi positif yaitu: 51,2%. Dari 4 (empat) indikator kepemimpinan tersebut yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan terdapat pada indikator kontroler yang mencapai sebanyak 60,8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Hal ini memiliki hasil yang sama dengan Jeli Nata Liyas (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas – tugas mereka dalam batas prosedur yang telah ditetapkan sehingga karyawan senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Alasan ini diperkuat oleh Teori Robbins (2006) yang dalam penjelasannya disebutkan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif.

Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk tercapainya tujuan utama perusahaan. Disiplin adalah sikap pengendalian diri akan kesadaran dalam melakukan sesuatu yang sesuai dengan peraturan.

Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar apabila dilihat dari 4 (empat) indikator yang mendukung yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Secara keseluruhan kedisiplinan kerja PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar berada pada kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa masuk dalam kategori cukup baik. Hal yang digunakan yakni ketepatan waktu berada pada tingkat presentase sebesar 33,5%, menggunakan peralatan kantor dengan baik berada pada presentase sebesar 60,8%, tanggung jawab tinggi berada pada tingkat presentase sebesar 36,3% dan ketaatan terhadap aturan kantor berada pada tingkat presentase sebesar 34,7%. Dari ke-empat indikator tersebut dapat disimpulkan responden menunjukkan kedisiplinan kerja PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar cukup baik yang mencakup dari pada empat indikator tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin sebuah organisasi maka akan semakin tinggi juga kedisiplinan karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam hal penelitian ini menunjukkan gambaran rata - rata kepemimpinan pegawai yaitu rendah sehingga berdampak pada kedisiplinan pegawai yang juga ikut rendah. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan belum dapat memberikan arahan

yang baik pada saat pelaksanaan kebijakan. Sehingga saat di uji secara statistik menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar. Hal yang senada juga diungkapkan oleh Waridin dan Bambang Guritno (2005) bahwa gaya kepemimpinan dengan pola tingkah laku yang sebaik mungkin akan mempengaruhi bawahan nya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahan nya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, seharusnya pimpinan PT. PLN Tello harus lebih memperbaiki masalah gaya kepemimpinan dan kedisiplinan ini secara serius agar para karyawan paham dan mengerti tugas dan fungsinya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Teori ini di dukung oleh konsep kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berdasarkan sesuatu yang telah ditargetkan. Karena mencapai sesuatu yang telah ditargetkan maka diperlukan kedisiplinan dari para pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan. Maka pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar dalam kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai ini telah sesuai dengan teori tersebut.

Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Jeli Nata Liyas yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, menyimpulkan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Fikri (2019) bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa Gambaran kepemimpinan pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar berada pada kategori kurang baik dengan nilai sebesar 47,15% dan Gambaran kedisiplinan kerja pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar berada pada nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut ialah 47,15% berada pada kategori kurang baik. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello Kota Makassar dimana nilai t hitung $2,351 > t$ tabel 2.008 atau nilai sig $0.022 < 0.005$.

5. REFERENSI

- Anoraga, Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Penerbit Renika Citra : Jakarta
- Barkhowa, Khukaim, Mohammad. (2017) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Karyawan Intervening. *Jurnal Magisma 2017 Volume 5 Nomor 1*.
- Liyas, JN. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank syariah Mandiri. *Jurnal*

*Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 2
(2). Diakses pada tanggal 20, April
2020.*

Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Waridin dan Bambang Gurinto. (2005). *Manajemen*. Alih Bahasa: Drs. Alexander Sindoro. Jilid 1. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Ppuler.