

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
**JUMANDIK**, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (171-181)  
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta

Nazmah Auliani Dewi<sup>1\*</sup>, Sri Astuti<sup>2</sup>, Abdul Wahab<sup>3</sup>

Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta<sup>1\*</sup>

RS UIN Syarif Hidayatullah<sup>2</sup>

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pamulang<sup>3</sup>

nazmahauliani.dewi@gmail.com\*

Received 11 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 30 responden. Adapun populasi yang dipergunakan sejumlah Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, sedangkan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji F (simultan), Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Pengawasan; Disiplin Kerja.

**Abstract.** This study aims to examine leadership and supervision of work discipline at PT Alindra Mutiara Hati, South Jakarta. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique uses a saturated sample with a sample of 30 respondents. The population used is a number of employees at PT Alindra Mutiara Hati, South Jakarta, while the data analysis used includes a validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the t-test (partial) obtained that leadership has an effect on work discipline, while supervision has an effect on work discipline. The results of the F test (simultaneous), Leadership and Supervision have an effect on Work Discipline.

**Keywords:** Leadership; Work Supervision; Discipline.

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak, 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 utama bagi seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Keberlangsungan suatu perusahaan tentunya sangat tergantung dari peran manusia dalam merencanakan, melaksanakan dan



mengendalikan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin baik kualitasnya maka keterlibatan positif mereka terhadap perusahaan akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Salah satu indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia adalah kedisiplinannya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Hamali (2018:140) memberikan pengertian disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan penulis melihat fenomena dari hasil observasi yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang ada pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan belum efisien. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, terlalu sering mengobrol dalam bekerja, campur tangan terhadap pekerjaan karyawan lain tanpa diminta, serta turunnya kinerja dan produktivitas kerja.

Dari data yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa disiplin kehadiran karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan masih mengalami presentasi absensi kehadiran yang naik-turun. Dengan adanya fenomena tersebut, tugas yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif. Sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan melakukan peran dan tugasnya sesuai dengan peraturan perusahaan, standarisasi maupun tugas dan tanggung jawabnya. Mereka pun tidak akan bertindak diluar kebijakan yang akan berakibat merugikan perusahaan. Akan tetapi, kedisiplinan tidak hanya berasal dari pelaku dasar individu saja, melainkan juga berpengaruh dari perusahaan sendiri yang membantu membentuk seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja. Salah satunya ialah dibutuhkan peranan para pemimpin.

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam membantu usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:60) “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pemimpin dapat diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan”. Handoko (2017), mengatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai keterampilan dalam bidangnya. Namun, seorang pemimpin juga dapat menghadapi berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi ialah bahwa pekerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan. Hal ini bukan karena pemimpin tidak mempunyai keterampilan operasional untuk mengelola organisasinya, melainkan karena kurang memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain. Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan survey awal kepemimpinan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan oleh 30 karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dikatakan kurang adanya ketegasan dalam menghadapi bawahan, sehingga masih ada karyawan yang terlihat mengabaikan keputusan yang telah ditentukan. Kepercayaan karyawan pun menjadi rendah karena komunikasi antara pemimpin dan bawahannya tidak terbangun dengan baik.

Agar kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar karyawan dapat berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan sangatlah penting, karena dengan adanya pengawasan, akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan

kinerja karyawan yang efektif dan efisien, dan lebih jauh guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2016).

Dengan adanya pengawasan yang baik maka pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti kesalahan-kesalahan maupun kekurangan-kekurangan dalam kinerja karyawan. Pengawasan disini bukan berarti mencari kesalahan-kesalahan maupun kelemahan-kelemahan yang ada pada perusahaan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya.

Menurut Terry (2019:49) “pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan maka akan dapat menimbulkan disiplin kerja yang menurun dan berdampak juga pada pencapaian tujuan perusahaan”. Oleh karena itu pengawasan yang berkelanjutan dibutuhkan dalam suatu organisasi yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pengawasan yang ada di PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dapat dikatakan belum efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari jaranganya pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering berleha-leha yang membuat tugasnya tidak selesai dengan tepat waktu, kurangnya pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan, serta peraturan-peraturan yang belum disahkan pun membuat karyawan bertindak semaunya sendiri.

Untuk mendapatkan data empirik terkait dengan pengawasan, penulis melakukan prasurvey dengan menyebar angket kepada 30

karyawan dengan hasil sudah penulis dapatkan guna olah data berikutnya.

Berdasarkan data yang penulis terima, menunjukkan bahwa dari beberapa aspek yang menjadi komponen penilaian sebaran pernyataan pra survey yang dibagikan kepada 30 orang karyawan memperoleh penilaian yang beragam dengan rata-rata yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 83,9%, sedangkan rata-rata yang tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16,1%.

Dalam rangka mengurangi pelanggaran kinerja, PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan perlu mengkaji perubahan perilaku dari berbagai elemen yang terdapat pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan pemberian kinerja dari atasan, serta memperhatikan keberadaan karyawan.

PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan menyadari bahwa pentingnya kepemimpinan dan pengawasan terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut perihal “Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan.”

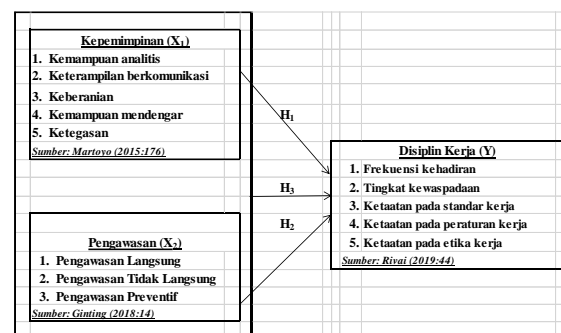
### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Yogi Gum Permana, 2021 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya” Jurnal Kajian Ekonomi dan Kenijakan Publik. Vol.6 No.1. ISSN: 2527-2727.

2. Penelitian Sigar, Sambul, Asaloei, 2018 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, No. 3 ISSN: 2338-9605
3. Penelitian Kamal, 2015 “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01 ISSN: 1693-7619

### Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Kepemimpinan dan Pengawasan dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

### Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

**H<sub>1</sub>**= Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja secara parsial.

**H<sub>2</sub>**= Diduga terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja secara parsial.

**H<sub>3</sub>**= Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 30 dengan metode Sampling Jenuh dan didapat populasi 30 responden dengan 3

Variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

**Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja (Y)	.107	61	.082	.973	61	.197

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar  $0,082 > 0,05$ , artinya data terdistribusi normal.

#### Uji Multikoleniaritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.343	3.101		2.368	.021		
Kepemimpinan (X1)	.289	.107	.265	2.709	.009	.577	1.734
Pengawasan (X2)	.622	.102	.596	6.098	.000	.577	1.734

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,289 dan pengawasan sebesar 0,622 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,734 dan variabel pengawasan sebesar 1,734 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.255	1.818		-1.790	.079
Kepemimpinan (X1)	.082	.043	.262	1.885	.064
Pengawasan (X2)	.051	.050	.141	1.018	.313

a. Dependent Variable: RES2

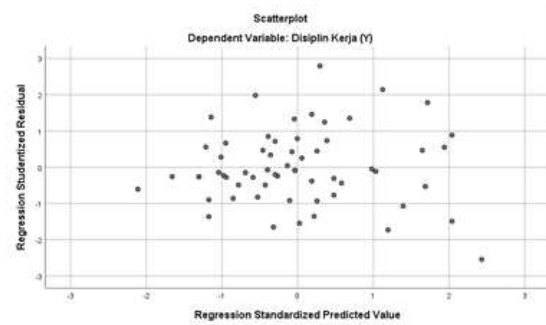
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dan Pengawasan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,313 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang

besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

**Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.343	3.101		2.368	.021
	Kepemimpinan (X1)	.374	.074	.452	5.056	.000
	Pengawasan (X2)	.462	.086	.480	5.376	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,343 + 0,374X_1 + 0,462X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 7,343 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2) tidak dipertimbangkan maka Disiplin Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,343 point.
2. Nilai Kepemimpinan (X1) 0,374 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel Pengawasan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,374 point.

3. Nilai Pengawasan (X2) 0,462 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengawasan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,462 point.



**Uji t (parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i kepemimpinan dan pengawasan Terhadap disiplin kerja.

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.574	2.971		5.916	.000
Kepemimpinan (X1)	.559	.080	.675	7.022	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,574 + 0,559X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 17,574 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai disiplin kerja (Y) sebesar 17,574 point.

2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,559 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengawasan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,559 point.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.770	3.366		4.091	.000
Pengawasan (X2)	.663	.091	.690	7.323	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,770 + 0,663X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,770 diartikan bahwa jika variabel pengawasan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai disiplin kerja (Y) sebesar 13,770 point.
- b. Nilai koefisien regresi pengawasan (X2) sebesar 0,663 diartikan apabila konstanta

tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 point pada variabel pengawasan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,663 point.

**Uji f (simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.752	2	245.876	50.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	280.937	58	4.844		
	Total	772.689	60			

a. Dependent Variable: Disiplin Keraja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(50,762 > 2,760)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

### Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan pengawasan terhadap perubahan variabel dependen disiplin kerja.

**Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.624	2.201

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-63,6\%) = 36,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Hasil uji parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan  $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 2,001$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogi Gum Permana, 2021 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya” Jurnal Kajian Ekonomi dan Kenijakan Publik. Vol.6 No.1. ISSN: 2527-2727”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Hasil uji parsial Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan  $t_{hitung} 7,323 > t_{tabel} 2,001$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sigar, Sambul, Asaloei, 2018 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, No. 3 ISSN: 2338-960”.



Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan nilai  $f_{hitung} (50,762) > f_{tabel} (2,760)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamal, 2015 “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01 ISSN: 1693-7619”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. dengan  $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 2,001$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan  $t_{hitung} 7,323 > t_{tabel} 2,001$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan nilai  $f_{hitung} (50,762) > f_{tabel} (2,760)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Supangat (2015) Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, P. (2013). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R. d. (2016). Manajemen. Medan: Usu Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25. Edisi Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gilford, J.P (1995), Tratis Creativity Dalam Anderson (2016) Creativity and ItsCultivation, John Wiley, New York.
- Ginting, A. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Zhafira Tetap Jaya Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Cetakan ke-21. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen. Edisi Kedua Cetakan ke-29. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi Cetakan ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.

- Havany, M. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). Studi Mengena Impulse Buying dalam Penjualan Online Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Malhotra, Nares (2014), Basic Marketing Research. Pearson Education. England.
- Martoyo, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kelima Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Dee Publish CV Budi Utama.
- Priansa, D. J. (2019). Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Purba, M. A. (2018). Pengalihan Fungsi Pengawasan Perbankan Dari Bank Indonesia Kepada Otoritas Jasa Keuangan Pada Bank BRI Syariah Kecamatan Pematangsiantar. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rao Purba, (2014). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). Manajemen. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Timothy, A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan ke-23. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). Teori & Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singgih Santoso (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Edisi Satu Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana.
- Sudjana (2014) Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2019). Prinsip-Prinsip Manajemen. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, V, Hadad, M., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.