



Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta

Basuki Rahmat

Universitas Al-Khairiyah Cilegon, Indonesia

Email: rahmatbasuki.sukaila@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-06-10 Revised: 2022-07-02 Published: 2022-07-15 Keywords: <i>Leadership;</i> <i>Supervision;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Employee performance.</i>	This study aims to determine the influence of leadership and supervision on work discipline that has an impact on employee performance at PT Mahkota Pelita Hati in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership has a significant effect on work discipline by 39.2%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Supervision has a significant effect on work discipline by 36.4%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Simultaneous leadership and supervision have a significant effect on work discipline by 48.8%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Work discipline has a significant effect on employee performance by 51.2%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-06-10 Direvisi: 2022-07-02 Dipublikasi: 2022-07-15 Kata kunci: <i>Kepemimpinan;</i> <i>Pengawasan;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Mahkota Pelita Hati di Jakarta. Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 36,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 48,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

I. 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 organisasional (Handoko, 2014). Hal ini juga selaras dengan pendapat Hamali (2018) yang 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 Mahkota Pelita Hati penulis melihat fenomena dari hasil observasi yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang ada pada PT Mahkota Pelita Hati belum maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, terlalu sering ngobrol dalam bekerja, campur tangan terhadap pekerjaan karyawan lain tanpa diminta, serta turunnya kinerja karyawan. 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) 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.

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 bertanggungjawab 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 (2017) 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 Mahkota Pelita Hati dapat dikatakan belum efisien, hal tersebut dapat dilihat dari jarangya 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.

Dalam rangka mengurangi pelanggaran kinerja, PT. Mahkota Pelita Hati 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. Mahkota Pelita Hati menyadari bahwa pentingnya kepemimpinan dan pengawasan terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja, dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja

Karyawan Pada PT Mahkota Pelita Hati di Jakarta”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan penetapan Populasi sebanyak 100 responden PT Mahkota Pelita Hati di Jakarta, Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

1. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya, untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 *tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 *tailed* $< 0,05$, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 *tailed* $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi,

variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi di-temukan adanya korelasi antar variabel independen, dalam penelitian ini di-gunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $>$ dari 1, maka terjadi multikolinieritas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas di-gunakan *Glejser Test*.

3. Uji Statistik

a) Regresi Linier

Analisis regresi linier merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

b) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

c) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipo-tesis sebaiknya diterima atau ditolak, dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen

- a) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- b) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel pengawasan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- c) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- d) Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Ket.
Kepemimpinan (X1)	0,620	0,600	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,625	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,616	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,626	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), disiplin kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja (Y)	.070	100	.200*	.971	100	.008

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,200 > 0,050)$, dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.347	1.922		2.783	.006
Kepemimpinan (X1)	-.115	.051	-.267	-2.264	.026
Pengawasan (X2)	.024	.055	.051	.433	.666

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,696 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar $1,437 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*, adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.488	.477	2.495	1.813

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,813 nilai tersebut berada diantara interval 1.550-2.460, dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*, adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.347	1.922		2.783	.006
Kepemimpinan (X1)	-.115	.051	-.267	-2.264	.026
Pengawasan (X2)	.024	.055	.051	.433	.666

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050, dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	100	30	46	37.83	3.627
Pengawasan (X2)	100	31	45	38.35	3.359
Disiplin Kerja (Y)	100	32	46	38.92	3.451
Kinerja Karyawan (Z)	100	32	45	39.01	3.264
Valid N (listwise)	100				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 37,83 dengan standar deviasi 3,627. Pengawasan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 38,35 dengan standar deviasi 3,359. Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 38,92 dengan standar deviasi 3,451. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 39,01 dengan standar deviasi 3,264.

4. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.120	3.132		2.912	.004
Kepemimpinan (X1)	.401	.083	.421	4.834	.000
Pengawasan (X2)	.382	.090	.371	4.265	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,120 + 0,401X1 + 0,382X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,120 diartikan jika Kepemimpinan dan pengawasan tidak ada, maka telah terdapat nilai disiplin kerja sebesar 9,120 point.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,401, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kepemimpinan sebesar 0,401 point maka disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 point.
- 3) Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,382, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengawasan sebesar 0,382 point maka disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 point.

b) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.386	2.705

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap disiplin kerja.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.358	2.766

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,364 artinya pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,4% terhadap disiplin kerja.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan Secara Simultan terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.477	2.495

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,488 artinya Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,8% terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.507	1.7340079

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,512 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,2% terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Hipotesis

1) Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.385	2.849		5.751	.000
Kepemimpinan (X1)	.596	.075	.626	7.945	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,945 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap disiplin kerja diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.129	3.186		4.749	.000
Pengawasan (X2)	.620	.083	.604	7.496	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,496 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.934	1.973		10.105	.000
	Disiplin Kerja (Y)	.512	.050	.716	10.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,144 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Adapun H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.305	2	287.652	46.192	.000 ^b
	Residual	604.055	97	6.227		
	Total	1179.360	99			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,192 > 2,700), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja diterima.

B. Pembahasan

- a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai

koefisien determinasi sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,945 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diterima.

b) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,496 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja diterima.

c) Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,120 + 0,401X_1 + 0,382X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,192 > 2,700). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja diterima.

d) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,144 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,945 > 1,984).
2. Pengawasan berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,496 > 1,984$).

3. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($46,192 > 2,700$).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,144 > 1,984$).

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mampu menumbuhkan semangat kerja dan kekompakan dalam perusahaan sehingga karyawan memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya pada pimpinan.
2. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
3. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
4. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengawasan yang lebih intens lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Jakarta Selatan, 2015.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dantes, Nyaoman. *"Metode Penelitian"*. Yogyakarta: CV.Andi offsite.2015
- Edi Sutrisno *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2015.
- Edwin B Flippo, *"Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia"*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, *"Dasar-Dasar Manajemen"*, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Handoko, *"Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2016.
- Hariandja, Marihot T.E, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Grasindo, Jakarta, 2015.
- Hasibuan *"Manajemen sumber daya manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *"Riset Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *"Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online"*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Marwansyah, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Safroni, Ladzi, *"Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia"*, Aditya Media Publishing, Surabaya 2016.
- Salam, Darma Setyawan, *"Manajemen Pemerintahan Indonesia"*, Djambatan, Jakarta, 2011
- Santoso, Singgih (2015). *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiyawan dan Waridin, *"Pengaruh Motivasi Pegawai dan Pengawasan Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi"*, Semarang. JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198. 2012.
- Siagian Sondang P, *"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.

- Sudjana (2014) *"Metode Statistika"*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *"Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D"*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *"Metode Riset Pemasaran"*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis"*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Syofian, Siregar, *"Statistika Deskriptif Untuk Penelitian"*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, *"Kepemimpinan Dalam Manajemen"*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.