

Dampak Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat

Siti Sarah

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: sitisarah263@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui adanya “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat”. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang berjumlah 264 orang dengan sample sebanyak 72 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F), & Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25.00. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket Dengan menghasilkan pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan yang dapat menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $4,784 \leq 2,972$ signifikan $0,00 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif pada Disiplin Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dengan $t_{hitung} 4,784 \geq 1,401$ t_{tabel} secara signifikan. Kesimpulan hasil dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif, dimana berdasarkan hasil Uji F hitung sebesar 12,984 dengan signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} 2,391, karena $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 di tolak.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin*

1. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan sekarang ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dan efektif. Sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai kesatuan yang mampu berdiri sendiri, akan tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi yang baru dan tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangatlah menentukan dalam dunia pekerjaan (Jufrizen, 2017).

Merangkum manajemen sumber daya satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan dan kemampuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Bagaimanapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal, jika tanpa sumber daya manusia dalam perusahaan sulit baginya untuk mencapai suatu tujuan.

Pengaruh disiplin yang baik dapat mencerminkan suatu sikap, penampilan, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dilakukan dengan peraturan yang telah dibuat dan dirangkai dari perusahaan benar-benar ditaati dan dilaksanakan baik yang tertulis maupun secara tidak tertulis. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Kamal, 2015).

Suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturanaturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan dan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan dalam setiap tugas.

Terdapat beberapa faktor lain dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam perusahaan atau dunia kerja untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain khususnya pada bawahannya (Afandi & Bahri, 2020).

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin (Afandi & Bahri, 2020). Dapat juga diartikan dengan menurut Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Bahagia et al., 2018)

Dalam kehidupan perusahaan pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting terutama pada mengawasi para karyawan. Segala kegiatan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pimpinan. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi bawahannya.

Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menerapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi, pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi (Mockler, 2006).

Bagi setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan pengawasan dari pihak atasan atau pimpinan. Pengawasan dilakukan oleh atasan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana atau strategi yang sudah ditentukan. Dalam

hal ini juga pengawasan merupakan perlakuan manajer yang mengusahaakan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sesuatu hal yang berkaitan dengan pengawasan yaitu terdapat pada karyawan. Karena karyawan masih banyak yang sengaja meninggalkan buah siap panen di pohon dan tidak memanennya, sehingga hasil buah yang dihasilkan menurun dari perkiraan dan target perusahaan. Disini pengawasan para pemimpin yang kurang memberikan ketegasan berupa sanksi apabila karyawan melanggar dan tidak mematuhi sesuai atauran yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Begitu juga dengan gaya kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat bagi pimpinan yang tidak memiliki ketegasan karena jika pimpinan kurang tegas akan dapat menimbulkan kurangnya tingkat disiplin yang kurang baik dalam menjalankan tujuan perusahaan, terlihat juga pada karyawan yang mengambil cuti kerja dan dalam pekerjaannya tidak tuntas dalam memanen buah sawit yang tidak diberikan sanksi apapun. Terdapat beberapa faktor yang memicu kurangnya disiplin yaitu kepemimpinan manajer yang tidak disiplin sehingga menyebabkan karyawan mengikuti sikap pemimpinnya (A. E. Nasution & Lesmana, 2018).

Faktor kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin karyawannya akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Karyawan pada bagian pemanen kelapa sawit pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat cenderung kurang pengawasan dari atasannya sehingga sikap disiplin karyawan kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan akan dapat menimbulkan kerugian dalam perusahaan. Dalam penelitian awal yang telah dilakukan oleh penulis di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat masih mengalami rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga masih adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan, kurangnya tingkat kepemimpinan dalam memberikan arahan sehingga kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian yang berjudul :“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang beralamat di Desa Bandar Selamat Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan Sumatera Utara. Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 301 orang, maka dengan demikian jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian sebagai berikut: Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas.

3. HASIL PENELITIAN

A. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautkah tidak.

Gambar.1 Uji Normalitas



Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut telah memenuhi dan sejajar mengikuti garis lurus dalam kedalam uji normalitas, dikarenakan hasil data dapat menyebarkan diantara sekitar garis-garis diagonal dan selalu mengikutinya, dan tersusun dengan satu arah.

2) Uji Multikoloneritas

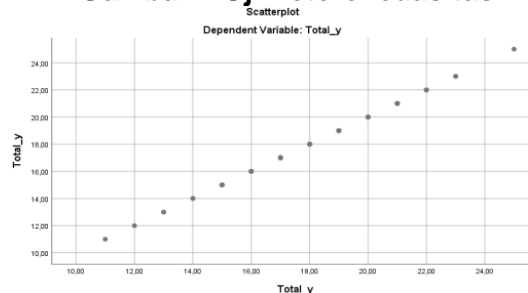
Tabel.1 Hasil Uji Multikoloneritas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Toleranc	VIF
1	(Constant)	7,104	2,391			2,972	,004		
	Total x1	,462	,097	,492		4,784	,000	,995	1,005
	Total x2	,146	,105	,144		1,401	,166	,995	1,005

Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut bahwa hasil dari perhitungan antara variabel X1 dan X2 menunjukkan nilai VIF tidak melebihi nilai 4 dan 5, maka tidak terjadi multikolonearitas.

3) Uji Heterokedasitas

Gambar.2 Uji Heterokedasitas



Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut yaitu bagian titik-titik menyebarkan teratur dan sejalan meningkat sehingga tidak menyebabkan heterokedasitas.

B. Regeresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y : Disiplin

a : Konstanta

β_1 & β_2 : Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

x1 : Kepemimpinan

x2 : Pengawasan

Tabel.2 Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	7,104	2,391		4,784	004
Kepemimpinan	426	097	492	2,972	000
Pengawasan	146	105	144	1,401	166

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS(Statistical Program For Social Science) menggunakan versi 25, yang telah diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\beta = 7,104$$

$$\beta_1 = 0,426$$

$$\beta_2 = 0,146$$

Pada hasil tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 7,104 menunjukkan bahwa hasil variabel nilai independen dianggap konstan maka disiplin dalam bekerja mengalami peningkatan.

2) 1 sebesar 0,426 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan mengalami kenaikan maka kepemimpinan akan terpenuhi sebesar 0,426 dengan asumsi independen lainnya yang dianggap konstan.

3) sebesar 0,146 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan semakin tinggi maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel.3 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	7,104	2,391		4,784	004
Kepemimpinan	426	097	492	2,972	000
Pengawasan	146	105	144	1,401	166

Uji statistik T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam rangk menerangkan variabel independen. Dalam menganalisis data, untuk menguji layak atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan(X1) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan pada disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Bagian tabel IV-9 mengenai pengaruh kepemimpinan(X1) terhadap disiplin karyawan (Y) mendapatkan nilai thitung sebesar 4,784 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh terhadap disiplin (Y).

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan (X2) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 maka variabel pengawasan sangat

berpengaruh signifikan pada disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Bagian tabel IV-9 mengenai pengaruh pengawasan (X2) terhadap disiplin karyawan (Y) mendapatkan nilai thitung sebesar 4,784 dengan probabilitas 0,166 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X2) mempunyai pengaruh terhadap disiplin (Y).

2. Uji F

Tabel.4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	142,358	2	71,179	12,984	000 ^b
Residual	378,253	69	5,482		
Total	520,611	71			

Pada hasil tabel diatas mendapatkan hasil nilai F= 12,984 dan langkah selanjutnya diperoleh Ftabel = 2,391 jika dibandingkan dengan nilai Fhitung maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan(X1) dan pengawasan(X2) berpengaruh simultan terhadap variabel disiplin(Y).

3. Koefisien Determinasi

Tabel.5 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	ST. Error of the Estimate
1	523 ^a	273	252	2,34135

Pada hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa telah diperoleh koefisien determinasi R-Square berjumlah 0,273 dan hasil ini menunjukkan 27,3% variabel kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan, sedangkan 72,7% yang tidak mempengaruhi variabel pada penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Dalam penelitian analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan yang menyatakan thitung \leq ttabel $4,784 \leq 2,972$ tepat berada di daerah penerimaan (H0) ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan(X1) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara parsial ada pengaruh kepemimpinan(X1) terhadap disiplin karyawan(Y). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan sebesar 0,3% Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif dapat mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Hal ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dalam penelitian analisis data mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan yang menyatakan thitung \geq ttabel $4,784 \geq 1,401$ tepat berada di daerah penerimaan (H0) ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh pengawasan(X2) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara parsial ada pengaruh pengawasan(X2) terhadap disiplin karyawan(Y). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan sebesar 0,2% Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengawasan secara positif dapat mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Hal ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lily Afriza Alni (2016) dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada

PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara simultan ada pengaruh Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2) terhadap disiplin(Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 12,984 dengan perbandingan yang signifikan 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan yang unggul dan tanggap dalam memberikan arahan dan masukan, serta dapat menciptakan metode pengawasan yang baik dan cermat kepada para bawahan, maka dapat menciptakan suasana kerja yang cenderung selalu tepat dan bersifat positif baik bagi pimpinan maupun bagi para karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Manda Lintang Havany (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamela Supermarket Yogyakarta Cabang Satu Dan Tiga, dan berpengaruh signifikan. Hasil analisis penelitian ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan pengawasan sangat berpengaruh sebesar 27,3% terhadap disiplin karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data, penulis dapat memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yang mengenai „Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat“ diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan thitung sebesar $4,784 \geq$ ttabel 2,972 sangat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang positif Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan thitung sebesar $1,401 \geq$ ttabel 4,784 sangat signifikan $0,166 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang positif Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan Fhitung sebesar $12,984 \geq$ Ftabel 2,391 sangat signifikan $0,000 < 0,05$.

6. REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardila, I., & Christiana, I. (2020). Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Sektor Kuliner Di Kecamatan Medan Denai. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(3), 158-167.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Bangsawan, B. P. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 18–31.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.

- Daulay, R., & MUJIATUN, S. (2018). MODEL PENGEMBANGAN USAHA MIKRO UNTUK MENGHADAPI PERTUMBUHAN USAHA WARALABA DI KOTA MEDAN. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 70–78.
- Gede, K., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337–3067. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Gultom, D. K., & CHRISTIANA, I. (2018). Pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap citra destinasi dan kepuasan wisatawan serta implikasinya terhadap loyalitas wisatawan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Harianto, H., & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672– 683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 134–147.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–148.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- MEDAN, K. D. K. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN.
- MEDAN, L. L. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA.
- Mockler, R. J. (2006). *Management Control Process*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Nasdir, N. (2010). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Paada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–23.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, August, 1–15.
- Nasution, I. M. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional*, 1(1), 20–27.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019, October). Analisis pengaruh harga, promosi, kepercayaan dan karakteristik konsumen terhadap keputusan pembelian konsumen pada 212 mart di kota medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 165-173)*.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Ningsih, D. S., & Dewi, P. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kntor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(1), 1–17. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Putri, L. P., & Christiana, I. (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Kinerja Saham Pada Perusahaan Property dan Real Estate Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 17(2).
- Putri, L. P., Astuti, R., Pulungan, D. R., & Ardila, I. (2019, October). Pelatihan Total Quality Management Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 399-402)*.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019a). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019b). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sari, N., Lie, D., & Inrawan, A. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker Manajemen*, 1(1), 49–55.
- Setiyani, F., & Ningsih, D. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(1), 1–15.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, Q. R., & Farisi, S. (2018). Pengaruh Return On Assets Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 81-89.
- Siregar, Q. R., & Harahap, D. D. (2021). Influence Current Ratio, Debt to Equity Ratio and Total Asset Turnover on Return on Equity in the Transportation Sector Industry. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 99-112.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 23–33.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Syahril, S. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Islam Terpadu Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 209–215.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tampi, & Johannes, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 175–182.
- Tarigan, R. J. (2021). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Online di Shopee Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Doctoral dissertation).
- Tirtayasa, S., & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Tupti, Z. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dimoderasi motivasi kerja pada pt pelabuhan Indonesia i (persero) belawan (Doctoral dissertation, UMSU).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172– 180.
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 81–93.
- Wulan, S. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Gajah Mas Millenium Di Bandar Lampung Influence. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 101–119.
- YUSNANDAR, W., & NAINGGOLAN, E. P. (2018). ANALISIS DETERMINAN MINAT BERBISNIS ONLINE (E-BUSINESS) DI KALANGAN MAHASISWA. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).