

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. JOEY SASMITA LENCANA CABANG PEKANBARU

Oleh

**Faira Medina Dzikra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : fairamedinadzikra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

**Abstract :** *Humans are one of the important resources owned by an organization or company. Resources owned by an organization, especially human beings, are an asset that must be maintained and empowered in order to be able to provide maximum contribution to the development and growth of the company. Increasingly complex performance demands. It takes good management in managing existing human resources. In general, the purpose of this study is to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT. Joey Sasmita Badge Pekanbaru Branch. The number of samples in this study were 49 people. From the results of the validity test, the whole statement items between the supervisory variable and the work discipline variable were declared valid because the  $r_{count} > r_{table}$  (0.281) was obtained. The results of simple linear regression obtained the value of  $Y = 7,296 + 0.720X$ . From the results of the partial test or  $t$  test, it is obtained that the value of  $t_{count}$  (12.833)  $>$  from the value of  $t_{table}$  (2.011) with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , which means that the monitoring variable has a positive and significant effect on the work discipline variable. And the coefficient of determination  $R^2$  of 0.778 means the contribution or magnitude of the influence of supervision on work discipline is 0.778 or 77.8 % while the remaining 22.2 % is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.*

**Keywords:** *Supervision and Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang dimiliki organisasi khususnya manusia, adalah sebuah asset yang harus dijaga dan diberdayakan supaya mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perkembangan serta pertumbuhan perusahaan. Semakin kompleksnya tuntutan kinerja. Butuh manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sifat ataupun karakter manusia yang berbeda-beda.

Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen yang bertujuan untuk

mengawasi setiap kegiatan ataupun aktifitas yang ada dalam sebuah organisasi. aktifitas dan kegiatan yang dimaksud adalah pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada manusia atau orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Fungsi pengawasan berperan penting dalam mengawal serta membimbing para karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan perusahaan tentu sangat membutuhkan pengawasan yang baik agar kegiatan tersebut dapat terselesaikan dengan baik pula.

Disamping pengawasan yang baik, tentu juga membutuhkan kedisiplinan karyawan dalam mentaati semua peraturan

ataupun ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya antara pengawasan dan kedisiplinan harus saling berkontribusi dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

PT. Joey Sasmita Lencana adalah sebuah perusahaan yang ada di Pekanbaru, perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur dan pemasaran garment. Dalam memasarkan produk, tentu yang harus menjadi perhatian manajemen adalah bagaimana melakukan pengawasan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karena, menawarkan produk kepada masyarakat dikarenakan kondisi saat ini sangatlah berat dan menjadai tantangan tersendiri bagi perusahaan. Konsistensi dan kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan dalam kegiatan ini.

Dikarenakan selalu terjadinya permasalahan-permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan karyawan dari segi absensi sesuai aturan, hal ini tentu berdampak terhadap pencapaian ataupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini selalu terjadi, dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan terhadap karyawan.

Selain masalah absensi karyawan, ada juga beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru seperti ;

1. Bercerita ataupun berkumpul-kumpul disaat jam kerja.
2. Keluar saat jam kerja, atau tidak di jam istirahat.
3. Kurang cermat dan kurang rapi dalam membersihkan toko.

Semua kegiatan telah ditetapkan perusahaan agar karyawan mentaatinya, namun masih saja beberapa pelanggaran terjadi yang dilakukan oleh karyawan. Berikut beberapa bentuk pengawasan yang diberlakukan kepada para karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru seperti :

1. Laporan kerja harian yang harus dilaporkan oleh karyawan setiap harinya kepada pimpinan cabang.
2. Kunjungan dadakan yang dilakukan sebulan sekali oleh pimpinan.
3. Menerapkan sanksi pemotongan gaji kepada karyawan yang kurang taat terhadap ketentuan jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi, selalu ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran khususnya mengenai absensi dan pelanggaran lainnya yang berujung pada pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran karyawan tersebut. Berikut jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan saat bekerja. Selalu ada karyawan yang mendapatkan sanksi berdasarkan kasus pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pada tahun 2015 ada 3 orang karyawan yang mendapatkan sanksi ringan dan 1 orang sanksi sedang, tahun 2016 terdapat 5 orang karyawan mendapatkan sanksi ringan, pada tahun 2017 ada 2 orang dengan sanksi ringan, tahun 2018 ada 9 orang dengan sanksi ringan, dan pada tahun 2019 bertambah menjadi 14 orang yang mendapatkan sanksi ringan serta 2 orang mendapatkan sanksi sedang.

Berikut gambaran tentang standar kerja yang harus ditaati oleh karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru seperti :

1. Masuk jam 8 dan pulang jam 4 dengan situasi kerja shift pagi dan sore.
2. Membersihkan toko dan merapikan semua yang ada ditoko disaat datang dan pulang.
3. Melaporkan dan menyetorka penjualan setiap harinya.
4. Karyawan diminta untuk selalu sopan dan berpakaian rapi disaat jam kerja.

Bertolak dari fenomena serta latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih jauh yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang penulis kemukakan adalah Apakah Pengawasan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru?.

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis utama :

1. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama pendidikan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
2. Memberi saran mengenai langkah-langkah apa yang perlu ditempuh atau diambil untuk meningkatkan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.
3. Bagi pihak lain yang berkepentingan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda untuk di masa yang akan datang.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Nawawi dalam Sulistiyani dan

Rosidah (2018: 15) meliputi tiga pengertian :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Supomo (2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.

#### **Pengertian Pengawasan**

Handyaningrat dalam Jurnal Nurbudiwati (2018 : 32) mengemukakan pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya itu sesuai dengan rencana yang telah dibuat, perintah, serta tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan atau tidak, sehingga dapat ditemukan dan ditentukan kebijakan selanjutnya dikemudian hari.

Rafiie (2017: 48) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Tujuan Pengawasan itu sendiri menurut Husnaini dalam Riska dan Yapentra (2019 : 415) adalah : 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan

hambatan. 2) Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan dan hambatan. 3) Meningkatkan kelancaran operasional organisasi 4) Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik

### **Dimensi Pengawasan**

Menurut Griffin dalam Shartika (2016:24) pengawasan memiliki 4 langkah fundamental dalam setiap prosesnya yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu:

1. Menetapkan standar.  
Adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur.
2. Mengukur kinerja.  
Aktivitas konstan dan kontiniu bagi sebagian besar organisasi. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.
3. Membandingkan kinerja dengan standar.  
Membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditentukan.
4. Menetapkan kebutuhan tindakan korektif.  
Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian- keahlian analitis dan diagnotis pimpinan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Nurmansyah, 2018: 193).

Nurmansyah (2018: 233) disiplin adalah tindakan manajemen yang

melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawansesuai dengan peraturan dan standar organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Nurmansyah (2016: 215) disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016: 355) mengemukakan ada beberapa hal yang menjelaskan tentang indikator disiplin kerja, yakni :

1. Kehadiran.  
Biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah, maka akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi, akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
2. Bekerja etis.  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan, dan terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Hartatik (2014:201), salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah pengawasan, ini adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada

dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi), (Sugiyono, 2019:84). Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini penulis mengajukan hipotesis adalah diduga pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019: 3) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Independen, yaitu variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Variabel independen yaitu : Pengawasan (X).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yaitu : Disiplin Kerja (Y).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru Showroom Cool Kids Mall SKA Lt. 3A

Komplek Sentral Komersial Arengka – pekanbaru.

### **Jenis dan Sumber Data**

Sujarweni (2014: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi ;

#### **Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

#### **Data sekunder**

Data skunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2014:65). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 51 orang.

### **Sampel**

Sujarweni (2014:65), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Sugiyono (2005:91). Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka dalam penelitian ini sampel ditetapkan sebanyak 49 orang karyawan, dua orang tidak termasuk sampel dikarenakan satu orang sebagai peneliti dan satu orang sebagai pengawas

karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

### Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, (Sujarweni, 2014: 103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisa data deskriptif dan kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN

### Metode Deskriptif

Hasil dari rekapitulasi jawaban responden tentang Pengawasan (X) memperoleh nilai rata-rata 3,00 dan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai Disiplin Kerja (Y) memperoleh nilai 2,89, ini

menunjukkan bahwa kriteria jawaban responden = baik/setuju dengan pernyataan-pernyataan yang telah diajukan.

### Metode Kuantitatif

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.296	1.729		4.220	.000
	Pengawasan	.720	.056	.882	12.833	.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 7.296 + 0.720X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 7.296 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.720. ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0.720. Artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1

satuan, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.720, jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai disiplin kerja.

### Uji t

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df  $n - k - 1$  ;  $49 - 1 - 1 = 47$ , sehingga didapat nilai  $t_{\text{tabel}} 2.011$ . Maka dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}}$  (12.833) lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (2.011) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya

persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas pengawasan (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.773	2.562

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.778 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0.778 atau 77.8 % sedangkan sisanya 22.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel pengawasan bahwa yang paling dominan adalah kategori cukup setuju yaitu sebanyak 42 % dengan nilai rata- rata sebesar 3.00, sedangkan pada variabel disiplin kerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori cukup setuju sebesar 54 % dengan nilai rata – rata sebesar 2.89.
2. Nilai konstanta (a) = 7.296 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.720. ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan

maka disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0.720. Artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.720, jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai disiplin kerja.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (12.833) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.011) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.778 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0.778 atau 77.8 % sedangkan sisanya 22.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden pada masing-masing

item pernyataan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah :

- a. Jika dilihat dari item pernyataan pada variabel pengawasan bahwa tanggapan responden tentang “Hasil kerja yang dicapai, selalu dilakukan evaluasi sesuai dengan standar kerja” memiliki nilai rata-rata terendah, maka diharapkan supaya setiap pekerjaan yang diselesaikan sebaiknya selalu dilakukan yang namanya evaluasi kerja agar kita dapat mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan terjadi peningkatan atau tidaknya dari hari kehari.
- b. Untuk variabel disiplin kerja item pernyataan pada tanggapan responden tentang “Karyawan selalu teliti, penuh

perhitungan, dan berhati-hati dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah diamanahkan” memiliki nilai rata-rata terendah, maka disarankan supaya karyawan lebih mengutamakan kualitas dari setiap pekerjaan yang diselesaikan agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat dimaksimalkan.

- c. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan/ organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dewita, Riska Afriani dan Arhipen Yapentra, (2019) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK “XY” Kota Pekanbaru*, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol. 10, No. 3
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Griffin, 2004, *Manajemen*, Alih Bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Hery, 2017, *Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*, Edisi Kedua, Gava Media, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua, PT. Bumi Aksa: Jakarta.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, cetakan kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nurbudiwati, 2018, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut*, Journal of Knowledge Management, Vol. 12; No. 01,



- ISSN : 1097-9338, Universitas Garut.
- Ningsih, Elpa, 2014, *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, STIE Riau.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep-Teori dan Penelitian*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Penelitian)*, cetakan keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2016, *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi (Konsep, Teori, dan Penelitian)*, cetakan kedua, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priyatno, Duwi, 2013, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Medikom, Yogyakarta.
- Puji, Indah, Hartatik, 2014, *Mengembangkan SDM*, Laksana, Yogyakarta.
- Rafiie, Said Achmad Kabiru, 2017, *Manajemen (Teori dan Aplikasi)*, Alfabeta, Bandung.
- Shartika, Ika 2016, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Retribusi Izin Gangguan Pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru*, STIE Riau.
- Setyorini, Winarto, 2013, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun*, Universitas Antakusuma.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2018, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung.
- Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- SubagyoJoko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujarweni, V Wiratna, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustaka barupress, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2013, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta.