

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. SPPR Pekanbaru

Innasyrulah¹ & Arhipen Yapentra²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : This research aims to determine the effect of supervision on employee work discipline carried out at PT. Suryakarsa Puspita Prima Pekanbaru. The sample taken in this research was 57 people. In analyzing data, this research uses descriptive and quantitative methods. This descriptive method aims to describe the relationship between actual reality and related theories. The results can be drawn to conclusions and tabulated in table form, then analyzed according to the research objectives. Meanwhile, quantitative methods are used to determine the relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) using statistical equipment using the simple linear regression method. This is proven by the simple regression equation $Y = 5.551 + 0.678$. From the determination test, it is known that (R^2) is 0.451, which means that the supervision variable has an influence of 41.5% on employee work discipline at PT. Suryakarsa Puspita Prima Pekanbaru, the remaining 54.9% is influenced by variable factors that were not examined.

Keywords: Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis saat ini semakin hari semakin meningkat. Dengan kondisi seperti sekarang ini memacu setiap perusahaan untuk menjaga kelangsungan organisasinya. Untuk membantu perusahaan bertahan dalam kondisi saat ini, tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara organisasi atau perusahaan, sering pula menimbulkan kesulitan atau masalah. Hal ini karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda. Semakin baik sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah kedisiplinan kinerja karyawan.

Kedisiplinan sebagai salah satu

fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karna semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa adanya disiplin yang baik dari karyawan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam lingkungan kerja penting agar pelaksanaan kegiatan yang dilakukan terlaksana sesuai dengan yang diinginkan, pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan atas tindakan bagi karyawan yang sering melanggar peraturan seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ataupun tidak mengikuti briefing. Organisasi atau perusahaan pasti mempunyai aturan-aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan setiap perusahaan pasti ingin para karyawannya mematuhi segala peraturan tersebut sebagai upaya agar perusahaan berjalan dengan baik.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam suatu organisasi, yang mana artinya suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan kurang maksimal. Suatu organisasi atau perusahaan juga memiliki perancangan pada proses pengawasan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Untuk mewujudkan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat manajerial, dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki.

Pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan adanya

pengawasan dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, karena itu perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja karyawan dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini dikarenakan pada perusahaan tersebut, ada hal-hal yang perlu dibahas bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Meningkatkan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memanglah tidak mudah, karena peningkatan disiplin kerja yang baik harus dimulai dari disiplin pribadi yang berkaitan dengan sifat yang melekat pada diri sendiri.

Pengawasan yang diterapkan pada PT. SPPR dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Bentuk Pengawasan Pada PT. SPPR

NO	KOMPONEN PENGAWASAN	FREKUENSI
1	Pengawasan Absensi Karyawan	1 kali sebulan
2	Pengawasan Penjualan	2 kali sebulan
3	Pengawasan Pembelian	2 kali sebulan
4	Pengawasan Administrasi/Keuangan	2 kali sebulan

Sumber : PT. SPPR, 2023

Berdasarkan tabel diatas, ada 4 komponen pengawasan yaitu terdiri dari pengawasan absensi karyawan, penjualan, pembelian dan administrasi/keuangan yang mana belum maksimal pengawasannya karena hanya dilakukan 1 sampai 2 kali dalam sebulan, yang seharusnya dilakukan 3 sampai 4 kali dalam sebulan. Pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Apabila pengawasan lebih sering dilakukan maka akan dapat meminimalisir segala penyimpangan yang akan terjadi.

Berdasarkan data yang dihimpun dari PT. SPPR, berikut adalah rekapitulasi

tingkat pelanggaran dan sanksi hukum yang diterapkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2018-2022). Tabel di bawah ini mengelompokkan pelanggaran berdasarkan tingkat sanksi hukum—ringan, sedang, dan berat—sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pola kedisiplinan karyawan. Data ini menjadi indikator penting untuk mengevaluasi efektivitas program penegakan disiplin sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan intervensi lebih lanjut.

Sebagai gambaran sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Tingkat Pelanggaran Pada PT. SPPR

No	Tahun	Tingkat Sanksi Hukum			Jumlah Pelanggaran
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2018	40	22	0	62
2	2019	34	20	0	54
3	2020	36	21	0	57
4	2021	33	22	0	55
5	2022	33	23	0	56

Sumber : PT. SPPR 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pelanggaran yang banyak dilakukan oleh karyawan pada PT. SPPR adalah jenis pelanggaran ringan dan selalu saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran khususnya mengenai absensi dan pelanggaran lainnya yang berujung pada pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran karyawan tersebut. Tentu saja ini sangat menjadi perhatian bagi karyawan PT. SPPR untuk dapat lebih taat lagi terhadap peraturan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. SPPR”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu, anggota, organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi

perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:1) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Pengawasan

Fahmi (2014) dalam Harwina (2022) mengemukakan secara umum pengertian pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi misi suatu organisasi. Menurut Manullang (2012) dalam Shalahuddin, dkk (2020) “Pengawasan adalah proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksinya dengan

maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Sedangkan Menurut Handoko (2017) dalam Wiyenny, S., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2019), “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.”

Dari beberapa pengertian pengawasan tersebut, Dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan dan dapat di kemukakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin. Schermerhorn dalam Iskandar (2025), menekankan fungsi pengawasan pada penetapan standar kinerja dan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi (2016) dalam Dewita, R. A., & Yaputra, A. (2019) adalah :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya disentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

Indikator Pengawasan

Menurut Manullang dalam Maswir, M. (2022:18), Indikator pengawasan adalah :

- 1) Standar pengukuran pengawasan dalam perencanaan, untuk menetapkan standar pengukuran pengawasan dalam perencanaan harus dilakukan standar

kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang direncanakan.

- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti beberapa syarat minimal melaksanakan pengawasan dalam satuan waktu seperti satu kali dalam seminggu atau beberapa kali sebulan atau mungkin beberapa jam setiap hari.
- 3) Pembanding pelaksanaan kegiatan dengan standar-standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan. Artinya membandingkan antara konsep dan implementasi dalam kegiatan pengawasan.
- 4) Pengambilan korektif. Tindakan korektif ini dimaksudkan korektif internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu memberi sanksi kepada bawahan.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) dalam Zainudi, A., Refo, D. M., & Ferdiansyah, A. P. (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan

mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) dalam Fuaddi, H., & Marni, S. (2022) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara dalam Lindawati, L., & Susanto, D. (2022), Indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- 2) Prakarsa
Prakarsa yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dalam memanfaatkan sarana efektif dan berfikir secara rasional dalam prasarana yang disediakan perusahaan.
- 3) Kerja sama
Kerja sama ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- 4) Ketaatan
Setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hartatik (2014:201) dalam Dzikra, F. M. (2021), 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Data primer

Menurut Sugiyono (2015) dalam Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara instansi-instansi pemerintah yang terkait erat dengan penelitian ini atau sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang biasanya melalui perantara lewat orang lain atau dokumen-

dokumen seperti buku-buku, artikel-artikel serta dokumentasi berupa rekaman suara dan foto-foto sebagai bukti penelitian ini benar dilakukan. Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum instansi, dan struktur organisasi PT. SPPR.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. SPPR berjumlah 57 Orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Arikunto (2013:73) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. karena dalam penelitian ini jumlah populasi hanya 57 orang, maka ditetapkan sebanyak 57 orang responden dijadikan sampel.

Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan :2019).

Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan deskriptif dan kuantitatif. Berikut penjelasan masing-masing analisis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid. Diperoleh bahwa $n = 57$, maka jumlah data $(n-2) = 57-2 = 55$ maka r_{tabel} dapat diperoleh sebesar 0,260.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel pengawasan dan disiplin kerja lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (0,260), maka disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpa $> 0,60$ maka reliable.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1	Pengawasan	0,727	0,60	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,813	0,60	Reliable

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai sebesar 0,727 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,813, karena nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah

reliable atau konsisten, artinya semua pernyataan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas

terhadap variabel terikat:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,551	4,084		1,359	,180
	PENGAWASAN	,678	,101	,672	6,725	,000

a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,551 + 0,678 X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan (a) adalah 5,551 artinya jika disiplin kerja tidak mengalami perubahan (tetap) maka disiplin kerja akan tetap ada sebesar 5,551.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (b) sebesar 0,678 menunjukkan jika variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,678 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas tingkatan diperbaiki, maka variabel terikat akan mengalami peningkatan sebesar satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Pembuktian Hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terkaitnya, berikut adalah hasil output untuk uji_t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Tabel 5
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,551	4,084		1,359	,180
	PENGAWASAN	,678	,101	,672	6,725	,000

a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung untuk variabel bebas Pengawasan (X) adalah 8,281. Nilai ttabel dengan df n-k-1 maka 57-1-1=55 dan tingkat kepercayaan 5 % atau 0,05, adalah 2,004. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,725 > 2,004$ artinya, adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. SPPR Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat

disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. SPPR

Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut adalah hasil output koefesien determinasi.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,441	2,674

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefesien determinasi sebesar 0.451, yaitu memiliki arti besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni, Lily Afliza. 2019, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan", Skripsi Universitas Medan Area.
- Andespa, Roni. 2019. *Metodologi Riset Bisnis*, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-huda Press.
- Dewita, R. A., & Yaputra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 10(3), 411-418.
- Dzikra, F. M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review, 12(1), 23-31.
- Ghozali, Imam. 2018. *Applikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harwina, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Kernel Oil Tandun Rokan Hulu. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(3), 279-289.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2025). Peran Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Panen di Sektor Perkebunan. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 16(1).
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lindawati, L., & Susanto, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(3).
- Maswir, M. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt "X" "(Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(1), 89-102.
- Meirizka, F. (2020). *Pengaruh Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Indonesia* (Doctoral dissertation, Untag 1945 Surabaya).

- Saputra, Noval 2018, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Ekspedisi PT. Pos Indonesia (Persero) Unit Sudirman Kota Pekanbaru*, Skripsi STIE Riau, Pekanbaru
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25-42.
- Lindawati, L., & Susanto, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(3).
- Maswir, M. (2022). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt "X" (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(1), 89-102.
- Nuraini, T. 2013. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Malang: penerbit UMM.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, Noval 2017, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Ekspedisi PT. Pos Indonesia (Persero) Unit Sudirman Kota Pekanbaru*, Skripsi STIE Riau, Pekanbaru
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25-42.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V, Wiratna. 2019. *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang*. At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen, 4(2), 143-151.
- Tiara, A. (2022). *Analisa pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank mandiri Kcu jakarta cikini* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- SURBAKTI, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).