

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI
PONTIANAK**

Fredy Sukarwin Merentek

Email: fredy.sukarwin25@gmail.com Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya
Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden pada Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia perlu kita kelola dengan baik, karena jika kualitas sumber daya manusianya meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien pula dalam memajukan suatu perusahaan.

Masalah tentang kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi *output* dari suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di era sekarang ini. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki sikap disiplin dan disertai dengan dilakukannya pengawasan yang baik maka dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan di suatu perusahaan untuk mengetahui apakah jalannya suatu pekerjaan dan hasilnya sudah berjalan sesuai dengan rencana. Jika dalam suatu pekerjaan tidak di

awasi atau tidak berjalan sesuai dengan rencana, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri akan semakin menurun. Maka dari hal tersebut pengawasan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan agar kinerja dalam perusahaan bisa tetap optimal dan bagus.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sikap yang disiplin memperlihatkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu sikap kedisiplinan perlu di tegakan dalam suatu perusahaan. (Ginting, 2021)

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulkifli, Supriyadi, dan Gani (2018), “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Admiral Amsyahdi (2016), “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi” hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna melihat sejauh mana tingkat signifikan pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Merpati Di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia mermpunyai salah satu peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012: 9): “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah

dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Fahmi (2017: 151-152): “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Menurut Handoko (2010: 21): menjelaskan bahwa pengawasan terbagi menjadi lima indikator yaitu:

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan
- e. Pengambilan tindakan koreksi.

Menurut Hasibuan (2012: 193): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Fahmi (2017: 75): “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Menurut Hasibuan (2012: 195-198) menjelaskan bahwa ada 8 indikator mengenai disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Sinambela (2018: 334) “Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja: proses ini melibatkan perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengelola komunikasi masalah-masalah kinerja kepada pegawai”.

Menurut Sutrisno (2012: 86)” Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Ketaatan dan kepatuhan karyawan adalah hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal utama yang dilakukan oleh perusahaan adalah mendisiplinkan setiap karyawannya. Dalam hal ini disiplin merupakan metode untuk menciptakan ketaatan dan keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mendisiplinkan karyawannya agar terciptanya keteraturan dalam perusahaan. Sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan efektif tanpa terbuangnya waktu dan energi secara sia-sia.

Menurut Fahmi (2017: 176): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientd* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun Wilson 2012: 231).

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Menurut Kasmir (2017:208-210), ada lima indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna hasil kualitas nya, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerja nya juga rendah.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu
Waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Dalam penerapannya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan berada dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Banyak hal yang menjadi kendala dalam mempengaruhi kinerja baik secara organisasi maupun individu. Kinerja pada dasarnya mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, pengawasan, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak

H₂: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak

H₃: Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak yang berjumlah 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak sebanyak 80 orang responden. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *Statistical Package For The Social Sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	X1.1	0,531	0,2199	Valid
	X1.2	0,618	0,2199	Valid
	X1.3	0,654	0,2199	Valid
	X1.4	0,554	0,2199	Valid
	X1.5	0,520	0,2199	Valid
	X1.6	0,598	0,2199	Valid
	X1.7	0,550	0,2199	Valid
	X1.8	0,459	0,2199	Valid
	X1.9	0,359	0,2199	Valid
	X1.10	0,484	0,2199	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,829	0,2199	Valid
	X2.2	0,402	0,2199	Valid
	X2.3	0,437	0,2199	Valid
	X2.4	0,590	0,2199	Valid
	X2.5	0,571	0,2199	Valid
	X2.6	0,639	0,2199	Valid
	X2.7	0,487	0,2199	Valid
	X2.8	0,721	0,2199	Valid
	X2.9	0,344	0,2199	Valid
	X2.10	0,383	0,2199	Valid
	X2.11	0,372	0,2199	Valid
	X2.12	0,583	0,2199	Valid
	X2.13	0,775	0,2199	Valid
	X2.14	0,677	0,2199	Valid
	X2.15	0,377	0,2199	Valid
	X2.16	0,486	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,531	0,2199	Valid
	Y2	0,519	0,2199	Valid
	Y3	0,599	0,2199	Valid
	Y4	0,578	0,2199	Valid
	Y5	0,597	0,2199	Valid
	Y6	0,499	0,2199	Valid
	Y7	0,548	0,2199	Valid
	Y8	0,679	0,2199	Valid
	Y9	0,565	0,2199	Valid
	Y10	0,628	0,2199	Valid
	Y11	0,508	0,2199	Valid
	Y12	0,667	0,2199	Valid
	Y13	0,653	0,2199	Valid
	Y14	0,548	0,2199	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI REABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengawasan (X_1)	0,729	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,740	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengawasan adalah 0,729 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,740 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,747. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.644	8.600		1.354	.180
	PENGAWASAN	.820	.140	.546	5.874	.000
	DISIPLIN KERJA	.198	.086	.213	2.296	.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020.

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Hotel Merpati di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,546X_1 + 0,213X_2$$

- a. Koefisien regresi variabel pengawasan memiliki nilai sebesar 0,546 yang artinya variabel pengawasan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian peningkatan pengawasan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,213 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.755	2	309.877	19.439	.000 ^b
	Residual	1227.445	77	15.941		
	Total	1847.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa kedua variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 5
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.644	8.600		1.354	.180
	PENGAWASAN	.820	.140	.546	5.874	.000
	DISIPLIN KERJA	.198	.086	.213	2.296	.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,024 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 6
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.318	3.99260

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,336 atau 33,60 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan variabel pengawasan dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,336 atau 33,60 persen, sedangkan 66,40 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Karena adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan secara baik dengan menetapkan standar pekerjaan yang jelas serta perbaikan atas penyimpangan dengan cepat dan berlaku tegas kepada setiap karyawan yang melakukan penyimpangan sehingga pekerjaan menjadi lebih sistematis dan terkontrol, serta kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh karyawan membuat karyawan selalu taat pada peraturan dan bekerja sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar untuk melakukan pengawasan karena dengan adanya pengawasan pelaksanaan pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan diharapkan juga agar tidak terlalu otoriter dalam mengawasi pekerjaan, namun tetap terkendali. Sehingga karyawan tidak terlalu terkekang dalam menjalankan tugasnya karena mereka juga mempunyai kesadaran diri yang tinggi.

Untuk karyawan penulis menyarankan agar untuk tetap disiplin, taati peraturan yang ada, dan mengikuti prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karena

karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan akan tetap dipertahankan.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas karena masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Admiral, Amsyahdi. 2016. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi." *Journal management*, Vol. 9, no. 1, hal. 1-10.
- Bangun, Wilson. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, Edisi ke II, Cet XVIII, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.