

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK

Albert Kerry

Email: okkery3@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 Grand Kartika Hotel di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 93 orang karyawan Grand Kartika Hotel di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden pada Grand Kartika Hotel 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 dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi penting untuk tercapainya tujuan dalam 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 diawasi 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.

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena sikap disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Penerapan kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

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 ditegakkan dalam suatu perusahaan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja juga dapat kita lihat pendapat dari Robert bacal yaitu, "disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan, sehingga Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika, Hamid, dan Prasetya (2015), dari hasil penelitian tersebut menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Makkira, Gunawan, Munir (2016), dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang juga dilakukan oleh Septiani, Sunuharyo, dan Prasetya (2017), hasil penelitian tersebut

menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Rukhayati (2019), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, ternyata berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana tingkat kinerja karyawan di Grand Kartika Hotel Pontianak dengan judul variabel yaitu: “Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Kartika Hotel Di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia mempunyai 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”. Menurut Siagian (2015:14) pengawasan tentang proses pengapatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. 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”. Untuk lebih memahami lebih dalam pengertian dari pengawasan berikut ada beberapa penjelasan menurut para ahli, yaitu:

- a. Menurut Hadibroto dalam Fahmi (2017: 152): “Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut

melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan”.

- b. Menurut T. Hani Handoko dalam Fahmi (2017: 152): “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan dan manajemen tercapai”.

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): “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 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 Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188). “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Fahmi (2017: 176): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* 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).

Menurut Kasmir (2017: 208-210), menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. **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.
- b. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. **Waktu**
Waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. **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.
- e. **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.
- f. **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.

HIPOTESIS

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

1. Ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Grand Kartika Hotel Pontianak.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Kartika Hotel Pontianak.
3. Ada pengaruh signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Kartika Hotel 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 Grand Kartika Hotel di Pontianak yang berjumlah 93 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan Grand Kartika Hotel di Pontianak sebanyak 93 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
GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X_1)	X1.1	0,531	0,1698	Valid
	X1.2	0,618	0,1698	Valid
	X1.3	0,654	0,1698	Valid
	X1.4	0,554	0,1698	Valid
	X1.5	0,520	0,1698	Valid
	X1.6	0,598	0,1698	Valid
	X1.7	0,550	0,1698	Valid
	X1.8	0,459	0,1698	Valid
	X1.9	0,359	0,1698	Valid
	X1.10	0,484	0,1698	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,829	0,1698	Valid
	X2.2	0,402	0,1698	Valid
	X2.3	0,437	0,1698	Valid
	X2.4	0,590	0,1698	Valid
	X2.5	0,571	0,1698	Valid
	X2.6	0,639	0,1698	Valid
	X2.7	0,487	0,1698	Valid
	X2.8	0,721	0,1698	Valid
	X2.9	0,344	0,1698	Valid
	X2.10	0,383	0,1698	Valid
	X2.11	0,372	0,1698	Valid
	X2.12	0,583	0,1698	Valid
	X2.13	0,775	0,1698	Valid
	X2.14	0,677	0,1698	Valid
	X2.15	0,377	0,1698	Valid
	X2.16	0,486	0,1698	Valid

Variabel	Indikator	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,531	0,1698	Valid
	Y2	0,519	0,1698	Valid
	Y3	0,599	0,1698	Valid
	Y4	0,578	0,1698	Valid
	Y5	0,597	0,1698	Valid
	Y6	0,499	0,1698	Valid
	Y7	0,548	0,1698	Valid
	Y8	0,679	0,1698	Valid
	Y9	0,565	0,1698	Valid
	Y10	0,628	0,1698	Valid
	Y11	0,508	0,1698	Valid
	Y12	0,667	0,1698	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel penelitian dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

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 uji pada Tabel 3.6 di atas 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 lebih besar dari 0,60.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda

TABEL 3
GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi Grand Kartika Hotel di Pontianak sebagai berikut:

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

- 1) 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.
- 2) 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.

4. Uji F

TABEL 4
GRAND KARTIAK HOTEL DI 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, hal ini berarti 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.

5. Uji t

TABEL 5
GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients ^a						
		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 hasil uji pada 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.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 3.54
GRAND KARTIKA HOTEL DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

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 3.54 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 dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Grand Kartika Hotel 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 menyarankan kepada perusahaan untuk terus meningkatkan pengawasan karena dengan adanya pengawasan pelaksanaan pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan meningkatkan secara tegas dan disertai teladan nyata dalam mengawasi pekerjaan.

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

- Amirullah., Haris Budiono. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta; Graha Ilmu, 2004.
- Bangun, Wilson. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- 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.
- Ghozali, Iman. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang: Undip, 2016.
- Handoko, T, Hani. *Manajemen porsonalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2017.

- 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. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada. 2017
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Edisi Revisi Kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta. 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2010
- _____. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2016
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta 2017
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- _____. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yograkarta: Pustaka Baru, Press 2015.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Jambusari, 2017.
- Yusuf, Arif Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Deresan CT X, 2016.