

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BENIH CITRA ASIA JEMBER

Fitri Yani¹⁾, Siti Husnul Hotima²⁾.

¹⁾ Prodi Ilmu Administrasi Niaga
STIA Pembangunan Jember
email: fitriyani@gmail.com

²⁾ Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga
STIA Pembangunan Jember
email: sitihusnul.stiapjbr@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ingin menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia secara simultan dan parsial. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Benih Citra Asia Jl. Akmaludin Wirowongso Ajung Jember sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik simple random sampling rumus sloven. Sampel sebanyak 53 orang. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan software SPSS 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai Fhitung 19,682 > Ftabel 3,18. Secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini tampak pada koefisien thitung $|-3,835| > t$ tabel 1,676. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung 6,213 > t tabel 1,676.

Kata kunci : Pengawasan, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research aims to analyse the impact of supervision and work discipline on the performance of employees of PT. Citra Asia seed simultaneously and partially. This research is quantitative. The population in this research is the employees of PT. Seed Citra Asia Jl. Akmaludin Wirowongso Ajung Jember as much as 53 people. The sampling technique uses probability sampling technique using simple random sampling formula Sloven. Sample as much as 53 people. The analysis method is a multiple linear regression with SPSS 18.0 software. The results showed that the simultaneous supervision and discipline of the work affected the employee's performance with the value of Fcalculate 19.682 > Ftabel 3.18. In partial supervision affects the performance of employees, it is seen in the Thitung coefficient $|-3.835| > this$ 1.676. While the work discipline affects the performance of employees with Thitung 6.213 > this 1.676.

Keywords: Supervision, work discipline and employee performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Lata Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan bisnis sesama perusahaan semakin ketat, dikarenakan sumber daya manusia yang semakin kuat, oleh karena itu perusahaan dalam merekrut karyawan haruslah teliti dan jeli. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum pula. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya melalui pengawasan dan disiplin kerja. Kinerja karyawan tidak hanya pengawasan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya tetapi ada faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan disiplin kerja kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. (Rahayu:2006) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

PT. Benih Citra Asia Jember adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembenihan jagung hibrida, yang merupakan salah satu sektor pertanian di Indonesia yang menjadi penggerak bagi sektor-sektor lainnya. PT. Benih Citra Asia mempunyai karyawan yang berjenis kelamin laki-laki semua, dalam memenuhi target perusahaan dalam pembenihan jagung hibrida. Jadi keberhasilan suatu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya tergantung kepada pimpinan, melainkan atas kerjasama semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

PT. Benih Citra Asia sudah berdiri tahun 2006 dimana nama pimpinan adalah Bapak Slamet dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Benih Citra Asia bahwa kurangnya pengawasan dari pimpinan dikarenakan pimpinan sering melakukan survei lahan di luar kota. Namun pimpinan tidak mengetahui bahwa tanpa ada dirinya karyawan pada PT.

Benih Citra Asia melakukan pekerjaan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan atau mengentengkan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan dan perlu diketahui pengawasan adalah sangat penting dilakukan, untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. selain pengawasan, di PT. Benih Cita Asia disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dimana dalam suatu perusahaan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Permasalahan yang ada di PT. Benih Citra Asia adalah dari segi pengawasan dan disiplin kerja telah diterapkan kepada karyawan tetapi masih ada ditemukan karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan. Penulis ingin mengambil permasalahan bahwa jika pengawasan dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan.

Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai sumber daya penggerak perusahaan, yaitu sebagai aspek penggerak dari sumber daya lainnya baik sumber daya alam maupun teknologi.

Kinerja Karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal yang secara optimal apabila tidak diberi arahan secara tinggi untuk melakukan hal apa saja yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. karyawan pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam MSDM.

Pengawasan secara langsung mengontrol disetiap ruangan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada, namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, terdapat kurang optimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana jam masuk kantor pada jam 08.00 tapi masih banyak karyawan yang terlambat datang sekitar 15-20 menit dari jam kantor, bahkan karyawan berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. sedangkan ketika pulang kantor, karyawan sering pulang lebih cepat sekitar 20-25 menit dari jam pulang kantor pada jam 16.00. bahwa kurangnya pengawasan dari pimpinan dikarenakan pimpinan sering melakukan survei lahan di luar kota. namun pimpinan (bapak Slamet) tidak mengetahui bahwa tanpa ada dirinya karyawan pada PT. Benih Citra Asia melakukan pekerjaan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan

pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan atau mengentengkan pekerjaan, pengawasan yang baik dan bijaksana supaya mengevaluasi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan, untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi keseluruhannya, sehingga diharapkan mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi-misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti berkeinginan untuk mengambil judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Benih Citra Asia Jember”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan ini adalah:

1. Ingin menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan
2. Ingin menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan sumbangan ilmu terutama untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah di peroleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan di masyarakat.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Menambah daftar pustaka untuk arsip, bahan pertimbangan pembuatan tugas akhir dan untuk penelitian dan referensi penelitian-penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan setelah di lakukannya penelitian dan berguna sebagai kajian pemikiran dan informasi ntuk masukan positif bagi perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu untuk menggambarkan Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dalam suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Tempat penelitian akan dilaksanakan di PT. Benih Citra Asia di Jl. Akhmaludin no.26 Wirowongso Ajung Jember Jawa Timur 68175. Populasi pada penelitian ini berjumlah 61 orang, sampel yang didapat sebesar 53 Karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2012:139) :

- a. Data primer
- b. Data Sekunder

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,2706. Dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga item pernyataan seluruh varaiabel valid dan reliabel.

Tabel 3.1 menunjukkan deskripsi umum responden berdasarkan identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan perkawinan.

Tabel 3.1 Deskripsi Umum Responden

No	Karakteristik	Deskriptif	Distribusi	
			Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	53	100%
		Perempuan	-	0
2	Usia (tahun)	20 – 25	1	1,80%
		26 – 30	20	37,70%
		31 – 35	14	26,40%

		36 – 40	16	30,20%
		41 – 45	2	3,70%
3	Pendidikan terakhir	D 3	9	16,90%
		S 1	33	62,20%
4	Masa kerja	1 sampai 5	32	60,30%
		6 sampai 10	18	33,90%
		10 sampai 15	3	5,60%

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.1 responden laki-laki sebesar (100%), kemudian usia responden antara 26-30 tahun sebesar (37,70%), responden pendidikan terakhir S1 (62,20%).

Data yang diperoleh kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada nilai *Asymp. Sign* lebih dari 0,05 (Ghozali,2011).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data penelitian bebas heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mencari seberapa besar pengaruh suatu variabel yang satu dengan variabel yang lain. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh data yang diuji.

Tabel 3.2 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	Sig
	B	Beta	
(Constant)	6,496		
Pengawasan	-0,872	-0,577	0,000
Disiplin Kerja	1,153	0,936	0,000

Sumber: Data Penelitian diolah,2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut: kinerja karyawan = $6,496 + (-0,872)$ pengawasan + $1,153$ disiplin kerja, dapat dijelaskan yaitu :

- a. Nilai Konstanta = 6,496
Nilai konstanta positif sebesar 6,496 artinya tanpa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin maka kinerja sudah mempuntai besaran 6,496
- b. Koefisien Pengawasan (X_1) = -0,872
Variabel Pengawasan (X_1) dengan peningkatan 1 variabel pengawasan X_1 maka akan menurunkan variabel kinerja (Y) sebesar -0,872.
- c. Koefisien Disiplin Kerja (X_2) = 1,153
Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan peningkatan 1 variabel disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 1,153.

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa untuk uji F dari estimasi diperoleh F_{hitung} . besarnya df adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 53 - 3 = 50$, pada taraf signifikan 95 % atau α 5% diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,18$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $\alpha < 5\%$. Artinya H_1 diterima. Artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 3.3
Hasil Uji F Simultan

F_{tabel}	F_{hitung}	Sig
3,18	19,682	0,000

Sumber data: Data Primer diolah

2. Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji Hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat secara individu atau parsial masing-masing variabel independen dalam model berpengaruh nyata terhadap variabel dependennya.

Tabel 3.4
Hasil Uji F Simultan

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Pengawasan	1,676	-3,835	0,000	Diterima
Disiplin Kerja	1,676	6,213	0,000	Diterima

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil pengujian uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai $|t_{hitung}|$ lebih besar t_{tabel} yaitu $|-3,835|$ lebih besar 1,676 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikansi antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu 6,218 lebih besar 1,676 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikansi yang antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3.3 Pembahasan

1. Hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jember, dapat diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada teoritis penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Nurkocim, 2016) bahwa variabel pengawasan dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Sedangkan untuk disiplin kerja, (Nurkocim, 2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (Kinerja) yang akan dicapai. Hasil pengamatan di PT. Benih citra Asia Pengaruh yang diberikan oleh pengawasan dan disiplin kerja bersifat positif yang artinya semakin baik pengawasan dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja, begitupun sebaliknya semakin buruk pengawasan dan disiplin kerja maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja.

2. Hubungan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada teori ini dikemukakan oleh (Nurkocim, 2016) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Pada teoritis (Endang, 2010) variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena disiplin kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan mampu meningkatkan kemampuan kerja. Sedangkan untuk disiplin kerja, (Nurkocim, 2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (Kinerja) yang akan dicapai. Menurut pengamatan di PT. Benih Citra Asia bahwa karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan dikarenakan pimpinan sering survey keluar kota sehingga kinerja dianggap kurang baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan masalah tujuan penelitian serta hasil analisa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,418 artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja secara bersama sebesar 41,8%, sementara 58,2% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.
- b. Formula regresi berganda yaitu Kinerja karyawan = 6,496 - (-0,872) pengawasan + 1,153 disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan sudah mempunyai muatan sebesar 6,496. Dengan peningkatan satuan variabel pengawasan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,872 dengan peningkatan satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,153 satuan.
- c. Secara simultan maka variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jember. Hal ini ditunjukkan $F_{hitung} (19,682) > F_{tabel} (3,18)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.
- d. Secara parsial maka variabel pengawasan berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jember. Hal ini ditunjukkan $F_{hitung} (-3,835) > t_{tabel} (1,676)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.
- e. Secara parsial maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia Jember. Hal ini ditunjukkan $F_{hitung} (6,213) > t_{tabel} (1,676)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.

TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami persembahkan untuk:

- a. Dosen pembimbing skripsi yaitu Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P.;
- b. Segenap pimpinan beserta karyawan PT. Benih Citra Asia Jember..
- c. Para pihak di lingkungan STIA Pembangunan Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Armstrong. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resourece Managemet. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Arikunto. 2007, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi. Revisi VI. Jakarta: Rineka Apta.
- Dessler, Gary, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi ke sepuluh. Jakarta : PT Indeks
- Fahmi, Irham, 2014, Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi),Cetakan ke 3, Bandung, Penerbit ; Alfabeta
- Priansa, Rivai, dan Sagala, 2017, Manajemen Kinerja Kepegawaian, Cetakan ke 1, Bandung, Penerbit; Pustaka Setia.
- Gujarati, Damodar. 2003. Ekonometrika Dasar. Terjemahan Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sofyan Syafri . 2001. Sistem Pengawasan Manajemen. Jakarta. : Penerbit Quantum
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; penerbit: BPF
- Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). Human Resource Management alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.

- Mangkunegara, P.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Ronda Karya.
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, P.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Ronda Karya.
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi Index. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sudjana, Nana. 2008. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Simamora, Henry. 2004. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2018. METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta
- Terry George R, dan Winardi, 1986, Asas-Asas Manajemen, penerbit Alumni : Bandung

Jurnal:

- Anggraeni, Ike, 2016. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Perawang kencana motor. Riau: JOM FISIP Vol: 3 No: 2 <https://media.neliti.com/media/publications/205425-pengaruh-pengawasan-kerja-terhadap-kiner.pdf> diakses tanggal 01 Agustus 2018 pukul 10:47
- Averus, Ahmad (dkk). 2018. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Palu Sulawesi Tengah. Jurnal Ilmu-ilmu sosial dan humaniora. Vol. 20 no. 1 file:///C:/Users/user/Downloads/11677-39189-1-PB.pdf diakses tanggal 20 Agustus 2018 pukul 18:30

- Baktiyasal, Rofli Sulistiyo (dkk). 2017. Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan. PT. Mitra Agung Swadaya. Keloyang Indiragiri Riau: JOM FISIP Vol. 4 No.2. <https://media.neliti.com/media/publications/189347-ID-pengaruh-pengawasan-kerja-dan-disiplin-k.pdf> diakses tanggal 29 Januari 2019 pukul 10:20
- Damayanti, riski (dkk). 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan non medis). RS islam khadijah. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. 15 No. 02
- Fitria, (dkk). 2015. Analisis pengawasan dan kompetensi melalui kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. East West Seed Indonesia. Jl. Mastrip-Jember: Jurnal teknologi pertanian Vol. 16 No. 2.
- Herawati, Ni luh made, 2016, Pengaruh pengawasan pimpinan disiplin, dan kompetensi pegawai pada kinerja pegawai inspektorat. Tabanan. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis. <https://media.neliti.com/media/publications/165362-ID-pengaruh-pengawasan-pimpinan-disiplin-da.pdf> Diakses tanggal 11 september 2018 pukul 12:30
- Kesumawaty, Endang 2010, Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kantor Media Televisi. Riau Pekanbaru: Jurnal Administrasi, Vol. 3 no.5 <https://media.neliti.com/media/publications/31388-ID-pengaruh-pengawasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus-pada-staff-dalam.pdf> diakses tanggal 31 Juli 2018 pukul 10:32
- Liyas, Jeli Nata, 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bank Perkreditan Rakyat. Riau: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Vo.2 No.1
diakses tanggal 19 Desember 2018 pukul 10:47
- Margaret, Fitria. 2017. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumah Sakit at-Taqwa Gumawang: Jurnal manajemen, Vol. 3 no 1
diakses tanggal 11 September 2018 tanggal 12:19
- Nurkocim,2006.Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kantor Camat Wasile. Halmahera Timur: Jurnal Manajemen Sinergi,Vol.1 no. 1.
diakses pada tanggal 11 september 2018 pukul 12:30
- Situmeang, Rosinta Romali. 2017. Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Mitra Karya Anugrah. Medan: AJIE Asian Journal Of Innovation and Intrepneurship. Vol: 02. No.02 <file:///C:/Users/user/Downloads/8163-15194-1-PB.pdf> diakses tanggal 23 Agustus 2018 pukul 07:48.