

Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang Kabupaten Kampar

Desti Syarah¹ Suryalena²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}

Email: desti.syarah6354@student.unri.ac.id¹ suryalena@lecturer.unri.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 91 responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang didapat dianalisis melalui analisis regresi linier dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan; (1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,677 > t$ tabel 1986 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan apabila motivasi meningkat sebesar sebesar 0,535 maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 5,830 secara konstan. (2) Terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,474 > t$ tabel 1986 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa apabila pengawasan meningkat sebesar 0,721 maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 4,662 secara konstan. (3) Terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Dari hasil uji F diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel yaitu 56,675 besar dari f tabel 3.10 dan sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan motivasi dan pengawasan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 56,3% sedangkan sisanya yaitu 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti. Salah satu hal yang berperan penting dalam perkembangan bisnis dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia perusahaan/bisnis tidak dapat bergerak dengan sendirinya. Sumber daya manusia dan organisasi perusahaan adalah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan satu sama lain. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia demi berjalannya organisasi serta mencapai tujuan, begitu juga sumber daya manusia juga membutuhkan organisasi untuk tempat mereka bekerja mencari nafkah. Apabila tujuan dan keinginan organisasi tersebut tercapai maka akan menguntungkan keduanya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (Bintoro, 2019). Sumber daya manusia merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang individu atau sosial dalam melakukan sesuatu hal. Setiap perusahaan/organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber

daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: disiplin preventif dan disiplin korektif; dan indikator: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman, ketegasan (Desy, P., & Sri, W. 2020). Sedangkan menurut Rasjid & Ganda Maulana, 2022 Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi maupun individu karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja kedepannya dan juga akan mempengaruhi citra perusahaan. Aturan yang ditetapkan perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi, kenyamanan serta agar karyawan lebih disiplin dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Begitu besar manfaat disiplin kerja baik itu bagi organisasi maupun karyawannya. Bagi karyawan dengan menerapkan kerja yang disiplin maka akan menjadikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga hal tersebut dapat menambah semangat para karyawan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan bagi organisasi disiplin kerja akan dapat menciptakan tata tertib dan kelancaran tugas sehingga tercapainya hasil yang optimal. Kedisiplinan kerja karyawan juga tergantung pada lingkungan kerjanya, jika lingkungan kerjanya disiplin maka karyawan juga akan ikut disiplin begitu juga sebaliknya.

Untuk mencapai disiplin kerja yang baik demi terwujudnya hasil yang optimal oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber dayanya dengan baik, banyak hal yang dapat dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan pemberian motivasi dan pengawasan. Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat membuat seseorang tersebut bertindak. Sebagai salah satu faktor produktivitas dan sekaligus sebagai makhluk sosial, para pekerja mempunyai kebutuhan dan keinginan tertentu, yang didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya (Irianie, 2004). Sedangkan menurut Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020) motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu karyawan agar dapat berperilaku atau bersikap dengan tujuan tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas.

Motivasi itu ada bisa saja berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri maupun dari perusahaan. Dengan diberikannya motivasi yang baik maka karyawan dapat memberikan disiplin kerja yang baik pula dan berkualitas. Menurut Farida & Hartono, (2016) terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif (insentif positif) dan motivasi negatif (insentif negatif). Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting guna menunjang performa pekerja dikarenakan dengan adanya motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan tumbuh dan berkembang dengan baik. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan bisa saja tidak memenuhi standar pekerjaan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena apa yang memotivasi dalam

bekerja itu tidak terpenuhi, walaupun seorang karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi maka hasilnya tidak akan memuaskan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan tidak cukup hanya dengan pemberian motivasi, diperlukan juga dengan adanya pengawasan. Menurut Et & Sinica, (2019) Pengawasan adalah kewajiban setiap atasan untuk mengatasi setiap bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan, untuk menciptakan pendidik yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa terutama dalam menanggulangi masalah tidak pernah masuk mengajar, dan penyalah guna kerjaan. Sedangkan menurut Nurbudiwati, (2018) Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan sepenuhnya yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rahmawati dan Yusuf, 2021). Unsur terpenting dalam pendisiplinan pegawai adalah faktor pengawasan, apabila fungsi pengawasan ini berlangsung secara efektif maka akan terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya, sehingga secara otomatis disiplin kerja pegawai akan meningkat karena para pegawai merasa bahwa tugas yang dibebankan merupakan tanggungjawab bersama, sedangkan apabila dalam pelaksanaan kegiatan tidak ada pengawasan dari pimpinan maka disiplin kerja pegawai akan menurun sehingga lebih rentan terjadi penyimpangan dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya yang mengakibatkan hasil kerja menurun pula (Nurbudiwati, 2018). Pengawasan itu sendiri terdiri dari kegiatan mengoreksi kegiatan, standar-standar pengawasan atau supervisi kegiatan atau pemeriksaan dan perbandingan hasil standar.

Dalam sebuah organisasi motivasi dan pengawasan perlu ditegakkan, karena jika tidak sebuah perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Motivasi dan pengawasan kerja merupakan suatu hal yang harus dijaga dan harus ada di setiap organisasi. Karena dua faktor tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan akan lebih menunjang keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Jika disiplin kerja karyawan menurun maka hal tersebut akan menghambat suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber dayanya dengan baik. Karena keberadaan sumber daya dalam sebuah organisasi sangatlah diperlukan. PT. Tasma Puja adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu Kebun Sungai Kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 dan mempunyai kantor pusat di Jl. A.Yani No 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan PT. Tasma Puja juga mempunyai lahan inti seluas 2.981.7 Ha dan unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30 ton / jam, dengan komoditas yang dihasilkan berupa CPO (Crude Palm Oil) dan palm kernel dengan sumber TBS berasal dari kebun inti, plasma dan pihak ke III. PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang ini terdiri dari 4 wilayah kerja (afdeling). Dalam kegiatan operasionalnya tentu saja perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas agar memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawannya PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang memberikan motivasi berupa bonus, tunjangan hari tua, THR, mess bagi karyawan tetap dan tanggung jawab. Tidak hanya itu saja, untuk menjadikan karyawannya lebih disiplin lagi PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang juga melakukan pengawasan secara langsung maupun

tidak langsung seperti turun ke lapangan mengamati dan memberi arahan kepada pekerja dan mengisi data laporan absensi pekerja dan hasil panen. Pengawasan itu sendiri dilakukan oleh mandor, yang mana pada PT. Tasma puja Kebun Sei. Kuamang mempunyai mandor yang terdiri dari 10 orang. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber dayanya dengan baik, salah satu cara untuk mengelola sumber daya tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang mana dengan menetapkan sebuah aturan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan, jika dilanggar akan dikenakan sanksi. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih disiplin, tentu saja hal tersebut akan menguntungkan perusahaan dan juga karyawan. Salah satu cara agar dapat melihat tingkat kedisiplinan karyawan adalah dengan rekapitulasi absensi. Tingkat indisipliner dari PT. Tasma Puja cukup tinggi, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya motivasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang sehingga membuat karyawan masih malas dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga sering memberikan alasan izin dan terlambat. Tingkat absesnsi tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sakit sebesar 47%, izin 14% dan alfa sebesar 2,4%. Sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu sakit sebesar 39%, izin 16% dan alfa sebesar 2,6%. Berdasarkan data diatas menggambarkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Perilaku tersebut merupakan perilaku negatif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang rendah. Yang menjadi permasalahan dalam kedisiplinan salah satunya adalah kehadiran dan keterlambatan. Hampir setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak masuk baik itu sakit, izin maupun tanpa keterangan.

Biasanya tingkat indisipliner berkaitan dengan motivasi dan pengawasan kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan secara keseluruhan. Dengan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka akan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, hal tersebut tentu saja akan berdampak positif pada perusahaan maupun karyawan. Jika disiplin kerja karyawan kurang hal tersebut tidak hanya beresiko mempengaruhi kinerja sehingga menyebabkan kerugian, tetapi juga dapat memperburuk citra perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik. Melalui usaha-usaha yang sudah dilakukan dalam meningkatkan disiplin karyawan seharusnya presentase ketidakhadiran karyawan di PT. Tasma Puja Sei. Kuamang rendah, akan tetapi faktanya cukup tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang. Berdasarkan pra-survei dan faktor-faktor yang dibahas sebelumnya ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu terdapat beberapa karyawan yang sering tidak hadir bekerja dan mengakhiri pekerjaannya lebih awal karena malas, ada juga karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan juga masih terdapat beberapa karyawan yang keluar disaat jam kerja sedang berlangsung, dan ada juga karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan serta ada juga karyawan yang bekerja tidak mengikuti aturan serta prosedur kerja sehingga sering menyebabkan kecelakaan kerja.. Jika sikap disiplin kerja tidak diterapkan maka akan dapat mempengaruhi kinerja yang kemudian akan menyebabkan kerugian pada perusahaan serta dapat memperburuk citra perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang Kabupaten Kampar". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan

permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Motivasi dan Pengawasan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Sei. Kuamang Kabupaten Kampar?” Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang secara parsial. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang secara parsial. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini mempunyai kantor pusat di Jl. A.Yani No 116 Pekanbaru-Riau. Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat adanya masalah pada karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar seperti terlihat santai dalam bekerja, selalu hadir tidak tepat waktu dan lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang Kabupaten Kampar pada tahun 2023 yang berjumlah 465 orang. Menurut Sugyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sensus. Menurut Sugyono (2017) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan memilih total sampling adalah karena populasinya kurang dari 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang pada tahun 2024 yang berjumlah 91 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket). Menurut Sugyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner ini peneliti lakukan untuk mengumpulkan data mengenai Motivasi dan Pengawasan. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Penyebaran kuesioner ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Alasan peneliti menggunakan teknik kuesioner ini agar menghemat waktu karyawan, responden merupakan orang yang berpendidikan sehingga bisa memahami isi pertanyaan yang diajukan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan pada subjek oleh orang yang melakukan penelitian sebagai sumber yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar kuesioner/ angket kepada karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei. Kuamang. Selanjutnya data kuesioner sebanyak 10 item pernyataan untuk variabel motivasi, 6 item pernyataan untuk pengawasan dan 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data jumlah karyawan, target dan realisasi serta gambaran perusahaan dan lain sebagainya. Data yang ada di dalam penelitian ini diperoleh dari Humas PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja

Data dalam penelitian ini menggunakan satu variabel terikat dan dua variabel independen. Variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja, sedangkan variabel bebas adalah motivasi (X1) dan pengawasan (X2). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang karyawan. Jumlah item pernyataan kuesioner seluruh variabel masing-masing 10 item untuk variabel motivasi, 8 item untuk variabel pengawasan, dan 8 item untuk variabel disiplin kerja. Adapun hasil penjabarannya dapat dilihat pada deskripsi berikut ini:

Analisis Deskriptif Motivasi Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Pada indikator kebutuhan fisiologis item penilaian sandang dan pangan dikategorikan sangat baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sudah mampu memberikan kebutuhan sandang dan pangan yang baik. Pada item penilaian tempat tinggal dan kesehatan juga dikategorikan sangat baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Tasma Puja sudah memberikan tempat tinggal dan pangan yang baik. Pada indikator kebutuhan keamanan item penilaian jaminan sosial tenaga kerja dikategorikan sangat baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Afdeling III sudah mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Pada item penilaian perlengkapan keselamatan kerja juga dikategorikan baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan afdeling III sudah setuju mendapatkan perlengkapan keselamatan kerja. Pada indikator kebutuhan sosial item penilaian hubungan kerja yang harmonis dikategorikan baik dan diterima dalam kelompok juga dikategorikan baik, berdasarkan hasil penelitian tersebut karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang sudah merasa dirinya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan diterima dalam kelompok.

Pada indikator kebutuhan penghargaan item penilaian dihormati dikategorikan baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sudah merasan dihormati. Pada item penilaian prestasi kerja dikategorikan baik, berdasarkan hasil penelitian prestasi kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sudah baik. Pada indikator kebutuhan aktualisasi item penilaian promosi jabatan dan pengembangan diri dikategorikan cukup baik, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan

masih sedikit begitu juga dengan kesempatan untuk pengembangan diri. Secara keseluruhan motivasi pada karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar mendapatkan rata-rata 3,91 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar memberikan hasil penilaian yang baik. Akan tetapi jika ditinjau secara spesifik masih terdapat motivasi karyawan afdeling III yang masih rendah dapat dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Hal tersebut dapat mengidentifikasi bahwa PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar perlu berbenah dan meningkatkan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan promosi jabatan dan pengembangan diri.

Analisis Deskriptif Pengawasan Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Pada indikator penetapan standar pelaksanaan kerja item penilaian intruksi sebelum bekerja dikategorikan baik, artinya perusahaan memberikan intruksi sebelum bekerja kepada karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar dengan baik. Pada item penilaian tujuan pekerjaan juga dikategorikan baik, artinya perusahaan menetapkan tujuan yang harus dicapai kepada karyawan dengan baik. Pada indikator pengukuran hasil kerja item penilaian standar pekerjaan dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang berhasil memenuhi standar pekerjaan dengan baik. Item penilaian ketepatan waktu juga dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada indikator penilaian kinerja item penilaian hasil kerja menjadi tolak ukur dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar menyetujui hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian kinerja mereka. Pada item penilaian dinilai oleh pimpinan juga dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar hasil kerjanya dinilai oleh pimpinan dan organisasi. Pada indikator tindakan koreksi item penilaian hukuman dan penghargaan dikategorikan sangat baik, artinya hukuman dan penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sangat sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan. Pada item penilaian evaluasi dikategorikan cukup baik, artinya perusahaan belum bisa memberikan evaluasi yang baik kepada karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar dengan baik. Secara keseluruhan pengawasan pada karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar mendapatkan rata-rata 3,82 dikategorikan baik. Akan tetapi jika ditinjau secara spesifik masih terdapat pengawasan karyawan yang masih rendah, dapat dilihat pada kategori yang cukup baik. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar perlu berbenah dan meningkatkan evaluasi yang diberikan.

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Disiplin kerja merupakan sikap patuh, taat, setia terhadap aturan dan ketertiban. Pada indikator kehadiran item penilaian masuk sesuai jam kerja yang diselesaikan dikategorikan baik, artinya berdasarkan hasil penelitian karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar masuk sesuai jam kerja dengan baik, akan tetapi jika ditinjau secara spesifik masuk sesuai jam kerja masih kurang baik. Pada item penilaian izin apabila tidak masuk kerja juga dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III. PT Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar selalu izin jika tidak masuk kerja. Pada indikator ketaatan pada peraturan kerja item penilaian peraturan perusahaan dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III. PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sudah mengikuti peraturan perusahaan dengan baik. Pada item penilaian prosedur kerja dikategorikan cukup baik, artinya

karyawan Afdeling III masih belum mengikuti prosedur kerja dengan baik. Pada indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi item penilaian ketelitian dalam bekerja dikategorikan cukup baik, karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja masih kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada item penilaian berhati-hati dalam bekerja juga dikategorikan cukup baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar masih kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan sehingga sering menyebabkan kecelakaan dalam bekerja. Pada indikator bekerja etis item penilaian bertanggung jawab terhadap pekerjaan dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada item penilaian memprioritaskan pekerjaan juga dikategorikan baik, artinya karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang sudah berusaha memprioritaskan pekerjaannya. Secara keseluruhan disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja mendapatkan rata-rata 3,34, dikategorikan cukup baik. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar perlu meningkatkan kesadaran diri karyawannya akan pentingnya sikap disiplin.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Menurut Et & Sinica, (2019) motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi, tercermin dari dimensi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri; dan indikator: gaji, fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, persahabatan, insentif, pujian, kebutuhan pengembangan diri. Menurut Pratama (2016) pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dari hasil analisis deskriptif, motivasi karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar tergolong baik. Jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat motivasi yang masih rendah dapat dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,677 > t_{tabel}$ 1986 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan apabila motivasi meningkat sebesar sebesar 0,513 yang artinya motivasi memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 51,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan dengan pendapat R. Ardhiansyah, M. Retno, H. Rini, (2022) motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut setiyadi dan febrianto (2020) Penting bagi tenaga kerja untuk mendapatkan motivasi agar semangat kerja meningkat kemudian mendorong untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, dan motivasi juga bisa memberi semangat pada pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Laia dan Dewi (2023); yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Menurut Nurbudiwati (2018) pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal yang sama juga disampaikan oleh Sriwahyuni et al., (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan/proses mengawasi semua anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya agar mereka bekerja dengan baik dan hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P, Asaloei (2018) pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Dari analisis deskriptif, pengawasan pada karyawan afdeling III tergolong baik, akan tetapi jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat pengawasan karyawan afdeling III yang masih rendah dapat dilihat pada kategori yang cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengawasan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,474 > t_{tabel}$ 1986 dan signifikasi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa apabila pengawasan meningkat sebesar 0,721 maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 4,662 secara konstan. Nilai R square adalah sebesar 0,502 yang artinya pengawasan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 50,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat A. Rahmawati, M. Yusuf (2021) Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan sepenuhnya yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tanpa adanya pengawasan perencanaan yang diterapkan oleh bawahan sehingga tujuan perusahaan sulit terwujud. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Khairuddin (2023); Sembiring dan Sitepu (2019); yang sama-sama menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi pengawasan maka akan berdampak pada disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar

Menurut Rasjid & Ganda Maulana, (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Sedangkan menurut Sriwahyuni et al., (2021) mendefinisikan pengawasan merupakan kegiatan/proses mengawasi semua anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya agar mereka bekerja dengan baik dan hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Mukhlis, dkk (2022) untuk menumbuhkan disiplin pada pegawai, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja, menyebabkan disiplin kerja adalah gaji, pengawasan merupakan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Dari hasil analisis deskriptif, disiplin kerja karyawan afdeling III tergolong cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 56,675 besar dari f tabel 3.10 dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan motivasi dan pengawasan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 56,3% sedangkan sisanya yaitu 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

Menurut Rizal & Radiman (2019) Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai, pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Khairuddin (2023); Ridwan (2023); Sembiring & Sitepu (2019); Laia & Dewi (2023) yang sama-sama menyimpulkan adanya pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan pengawasan maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja secara signifikan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan pengawasan yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi pada karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar secara keseluruhan dikategorikan baik, dilihat dari 5 dimensi perusahaan sudah memotivasi karyawannya dengan baik, seperti tercukupinya sandang dan pangan, tempat tinggal dan kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja, perlengkapan keselamatan kerja, hubungan kerja yang harmonis, dihormati serta diterima dalam kelompok. Meskipun sudah dikategorikan baik, akan tetapi jika ditinjau secara spesifik masih terdapat dimensi yang masih rendah yaitu kebutuhan aktualisasi pada indikator promosi jabatan dan pengembangan diri. Pengawasan pada karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar secara keseluruhan dikategorikan baik, dilihat dari 4 dimensi perusahaan sudah mengawasi karyawannya dengan baik, seperti melakukan penetapan standar pelaksanaan, mengukur hasil kerja dan penilaian kinerja. Meskipun sudah dikatakan cukup baik, tetapi jika ditinjau secara spesifik masih terdapat dimensi yang masih rendah yaitu tindakan koreksi pada indikator evaluasi. Disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar secara keseluruhan dikategorikan cukup baik, dilihat dari 4 dimensi karyawan sudah menerapkan sikap disiplin kerja yang cukup baik seperti masuk sesuai jam kerja, izin apabila tidak masuk kerja, peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memprioritaskan pekerjaan. Meskipun sudah dikategorikan cukup baik, tetapi jika ditinjau secara spesifik masih terdapat disiplin kerja karyawan yang masih rendah yaitu dimensi ketaatan pada peraturan kerja pada indikator prosedur kerja dan dimensi bekerja etis pada indikator ketelitian dalam bekerja, dan berhati-hati dalam bekerja. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Hipotesis yang berbunyi "Diduga bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar" dapat diterima. Apabila motivasi karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan secara konstan. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

Kabupaten Kampar. Hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar” dapat diterima. Apabila pengawasan meningkat maka akan berdampak pada disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar secara Konstan. Terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Hipotesis yang berbunyi “Diduga bahwa Motivasi dan Pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar” dapat diterima. Motivasi dan pengawasan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan Afdeling III PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar sebesar 56,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengemukakan saran sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, adapun saran dari penulis sebagai berikut. Pada variabel motivasi masih terdapat dimensi yang rendah yaitu kebutuhan aktualisasi pada indikator promosi jabatan dan pengembangan diri. Untuk itu perusahaan perlu memotivasi karyawannya lagi terutama pada kebutuhan aktualisasi yang termasuk kategori terendah dari dimensi lainnya. Pada variabel pengawasan masih terdapat dimensi yang rendah yaitu tindakan koreksi pada indikator evaluasi. Untuk itu perusahaan perlu menambah bentuk evaluasi yang diberikan kepada karyawannya, apabila terjadi penyimpangan ataupun kesalahan perusahaan harus menindaklanjuti dan mengevaluasi karyawannya guna untuk mengetahui apakah tugas dan tanggung jawab sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pada variabel disiplin kerja karyawan masih terdapat dimensi yang rendah yaitu ketaatan pada peraturan kerja pada indikator prosedur kerja dan dimensi tingkat kewaspadaan tinggi pada indikator ketelitian dalam bekerja dan berhati-hati dalam bekerja. Artinya perusahaan perlu menumbuhkan sikap taat karyawan terhadap peraturan kerja dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kewaspadaan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian dengan jenis variabel yang berbeda agar dapat mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(July), 1–23.
- Amiruddin Setiawan, Drs., M. S. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Kepala Bagian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka. *Cendekia Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, IX(2), 1–28.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>
- Augustini, F. (2019). *Strategi Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Bintoro. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>

- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Havracco Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 96–108. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3279>
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Epi Parela. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 5
- Et, O., & Sinica, L. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di SMK Negeri 1 Gowa. 1, 2. 2019(2157), 1–57.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Ghozali, Imam (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88070.
- Handoko, T. Tani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Irianie, Y. (2004). Analisis Tingkat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung Di Banjarmasin. *Info - Teknik*, 5(2), 65–72.
- Iswandir. SE, M. (2017). Kegiatan sedang dilaksanakan Kegiatan telah dilaksanakan Feedforward Control Concurrent Control Feedback Control. *Garuda.Ristekdikti.Go.Id*, 1, 68–76.
- Khaeruman, ST., MM., C., Dr. Luis Marnisah, MM., Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, C., Dr. Ir. Hj. Yuany Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M., Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In Bookchapter.
- Khairuddin, C., Ohoiwutun, S. K., & Patty, J. T. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon. 2(3).
- Kurniasari Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Mandala, J. P., Putra, S. P., Asmony, ; Thatok, Nasir, ; Mahyudin, Akademi, D., Rumah, A., & Mataram, S. (2016). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. In *JUPE (Vol. 1)*.
- Maslow, Abraham H. (1984). *Motivasi Dan Kepribadian..* Jakarta:Pustaka Binaman Pressindo
- Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Nurbudiwati. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledge Management*, 12(01), 031–038. www.jurnal.uniga.ac.id

- Parulian Remus, S. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, R. dan N. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kelurahan sukakarya kecamatan tarogong kidul kabupaten garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07, 10–19.
- Putra, E. (2015). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Kereta Api (Persero) Divisi Regional iii Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 54–67.
- R. Ardiansyah,. M. Retno, H. Rini. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 47
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 18(2), 173–177. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Kinerja>
- Rasjid, A., & Ganda Maulana, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 237–242.
- Ridwan, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 209–224.
- Rizal & Radiman. (Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 118
- Saha'aro Laia, & Ananda Fitriani Dewi. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *JUBIMA : Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119–130.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 438–447.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 3(1), 17–27. <https://doi.org/10.36764/ja.v3i1.184>
- Setiyani, F., Drs. Machasin, M. S., & Dewita Suryati Ningsih. SE., M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(1), 1–15.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P, Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1531–1547. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

Wiyenny, S., Tarigan, I., & Syawaluddin. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt.Tanimas Edible Oil Medan. Jurnal Bisnis Kolega, 5(2), 13-22.