

# PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KRISTAL HOTEL KUPANG

*The Influence Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At Kristal Hotel Kupang*

Aprilia S. E. Gae Lomi<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Debryana Yoga Salean<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> apriliashanya24@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> debriana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling, dengan rumus slovin diperoleh 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi globalisasi, dapat atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas kepada perusahaan, dan merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, kinerja organisasi dan kinerja individu tidak dapat dipisahkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia di perusahaan bergantung pada pemahaman berbagai kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan kepuasan pelanggan, dan upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014).

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan, semakin sukses perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tingkat keberhasilan perusahaan juga akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja setiap karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2012). Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan, dikarenakan melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal. Selain pengawasan, disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, disiplin bukan sekedar mengikuti perintah, melainkan suatu sikap dan perilaku yang timbul dari dalam diri seorang pegawai untuk mengambil tanggung jawab dan mengikuti tugas dan aturan yang telah ditetapkan, sehingga tanggung jawab itu melekat pada disiplin dan tergantung pada pengaruh tugas yang dilakukan. Penerapan pengawasan dan disiplin kerja masih menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan, untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum, serta jasa lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial, salah satunya yaitu Kristal Hotel Kupang. Kristal Hotel Kupang merupakan hotel berbintang tiga yang dikelola oleh management lokal di bawah naungan PT. Dalexta. Oleh karena itu, Kristal Hotel Kupang harus memberikan pelayanan jasa yang terbaik kepada para tamu hotel yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja yang baik dari perusahaan. Aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan tidak luput dari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada Kristal Hotel Kupang, ditemukan masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap kurang disiplin seperti masih ada karyawan yang datang melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan. Persentase ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dapat mengganggu pekerjaan karena mengakibatkan aktivitas dalam perusahaan menjadi tertunda dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka Kristal Hotel Kupang harus mengoptimalkan pengawasan dalam perusahaan sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2007), Kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu yang meliputi hasil kerja individu (individual out comes) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan ciri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara (2013), indikator untuk mengukur kinerja ada 5, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

### **Pengawasan**

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi dan Irham, 2013). Sedangkan Menurut Manullang (2012), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan organisasi dan kinerja telah terlaksana dengan baik. Menurut Handoko (2012), ada 3 indikator pengawasan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi

### **Disiplin Kerja**

Safitri (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan Rivai dan Veithzal (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Davis (2007), ada 5 indikator disiplin kerja : kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling, dengan jumlah sampel 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas perpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.406	8.191		4.078	<,001
Pengawasan	.011	.160	.010	.069	.945
Disiplin Kerja	.396	.108	.518	3.681	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 33,406 + 0,011 X1 + 0,396 X2$$

Persamaan model regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis yaitu pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 33,406 artinya jika pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 33,406 satuan.
2. Koefisien regresi (X1) pengawasan sebesar 0,011, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,011 satuan.
3. Koefisien regresi (X2) variabel disiplin kerja sebesar 0,396, artinya jika disiplin kerja bertambah 1 satuan dan variabel pengawasan tetap maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,396 satuan

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.406	8.191		4.078	<,001
Pengawasan	.011	.160	.010	.069	.945
Disiplin Kerja	.396	.108	.518	3.681	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 : Berdasarkan tabel diatas  $t_{hitung} (0,069) < t_{tabel} (2,022)$  dan signifikansi  $(0,945) > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang.

Hipotesis 2 : Berdasarkan tabel diatas,  $t_{hitung} (3,681) > t_{tabel} (2,022)$  dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.514	2	61.257	6.918	.003 <sup>b</sup>
Residual	336.461	38	8.854		
Total	458.976	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Berdasarkan hasil Uji F yang tampak pada tabel diatas,  $F_{hitung} (6,918) > F_{tabel} (3,24)$  dan signifikansi  $(0,003) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.228	2.97561

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,228 berarti bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,228 atau (22,8%) dan sisanya (77,2%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R2 square* sebesar 0,228 yang lebih mendekati

0 (nol), menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang relatif lemah.

### **Pembahasan Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengawasan di Kristal Hotel Kupang, dengan nilai capaiannya berada dalam kategori yang sangat tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa pengawasan yang ada pada Kristal Hotel Kupang sudah memenuhi standar sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja serta mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja pada Kristal Hotel Kupang dengan nilai capaiannya berada dalam kategori yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, serta dapat memotivasi pegawai untuk mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja dapat membuat karyawan mematuhi dan mengutamakan aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, serta dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang berada pada nilai capaian dengan kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan bukan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang lebih cenderung memengaruhi kepuasan kerja. Jika pengawasan telah berjalan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan merasa puas. Selain itu, pengawasan hanya dibutuhkan ketika pelaksanaan jam kerja berlangsung bukan pada setiap saat didalam kantor. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Elisa dan Gurusinga (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021), Surajiyo & Jepri (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa penerapan disiplin kerja yang ada dalam Kristal Hotel Kupang dapat diterima dan diterapkan oleh para karyawan sehingga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Semakin tingginya sikap disiplin yang dimiliki karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal karena ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan, yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

## **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kristal Hotel Kupang**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivai (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja akan ikut meningkat. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, melakukan pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, perusahaan dapat memberikan keseimbangan yang baik antara pengawasan kerja dan disiplin kerja. Selain dapat disiplin, karyawan juga bisa mencapai tujuan kerja berkat pengawasan dalam bekerja. Jika pengawasan dan disiplin kerja di dalam perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien maka secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kristal Hotel Kupang mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor capaian variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang
3. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang, namun hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan relatif lemah.

#### **Saran**

1. Bagi pihak Kristal Hotel Kupang disarankan agar dapat memperhatikan dan meningkatkan pengawasan di dalam perusahaan agar disiplin kerja yang baik bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian ini, diharapkan dapat mengangkat faktor-faktor lain di luar pengawasan dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti otoritas, inisiatif, kemampuan, dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 144-15.
- Davis, Keith. (2007). *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Elisa, Latersia Br Gurusinga. (2022). Pengaruh Pengawasan, Keselamatan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Tjokie Permata Lestari. *Jurnal Administrasi dan Mnajemen*, 192-193.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Handoko T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 13.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2007). *Perilaku Organisasi (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karaywan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 40-45
- Surajiyo dan Jepri. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawa. *Jurnal Interprof*, 79-82
- Syafrina, N (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Vol. 8, Nomor 4*, 4-8.