

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD KEFAMENANU

The Influence Of Work Discipline And Work Supervision On Employee Performnce At Kefamenanu Regional Hospital

Noviana C. S. K. Banola^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} novianabanola@gmail.com, ^{b)} putunursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS VERSI 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Flippo (2019), SDM adalah elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana kegiatan organisasi. Kasmir (2018) menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola SDM melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017). Untuk meningkatkan kinerja tersebut, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan pengawasan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang krusial. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya dan menjadi dasar terciptanya ketertiban kerja. Sinambela (2019) juga mengaitkan disiplin kerja dengan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelaksanaan standar kerja, yang semuanya sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain disiplin, pengawasan kerja juga memiliki kontribusi penting dalam memastikan kinerja pegawai berjalan sesuai rencana. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja berdasarkan standar kerja yang bertujuan memberikan umpan balik dan perbaikan kinerja. Saigan (2014) juga menekankan pentingnya pendekatan langsung dan koreksi terhadap pelaksanaan kerja pegawai.

RSUD Kefamenanu sebagai instansi pelayanan publik di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Utara, Nusa Tenggara Timur, dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Namun, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat kendala dalam disiplin kerja seperti keterlambatan pegawai, pekerjaan yang menumpuk, serta ketidaktaatan pada standar operasional prosedur (SOP). Hal ini diperkuat oleh data kehadiran pegawai yang menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran dalam kurun waktu 2022–2024.

Selain itu, pengawasan kerja yang belum optimal juga menjadi kendala tersendiri. Pihak atasan belum menetapkan standar kerja yang jelas dan tidak memberikan pengawasan intensif, sehingga pegawai bekerja tanpa target waktu dan tanggung jawab yang terukur. Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir (2022–2024), terjadi penurunan persentase pegawai dengan kinerja sangat baik dan peningkatan jumlah pegawai dengan kinerja rendah. Fakta ini mengindikasikan adanya permasalahan yang signifikan terkait disiplin dan pengawasan kerja, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kinerja pegawai secara umum.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Hasibuan (2012) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu tertentu. Kinerja memiliki peran penting dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2016), indikator kinerja meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kualitas mengukur hasil kerja berdasarkan standar yang ditentukan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah tugas yang diselesaikan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu, efektivitas terkait pemanfaatan sumber daya secara efisien, kemandirian menilai inisiatif individu dalam bekerja, dan komitmen kerja mencerminkan loyalitas serta tanggung jawab terhadap organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Rivai (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Seoprihanto (2008) memperkuat definisi ini dengan menekankan bahwa disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah atau sistem kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja meliputi: 1. Kehadiran di tempat

kerja : Disiplin dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir. 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja : Pegawai yang disiplin akan mematuhi SOP dan peraturan yang ditetapkan. 3. Ketaatan terhadap standar kerja : Melaksanakan tugas sesuai instruksi dan target. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) meliputi: besarnya kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan, dan perhatian manajemen terhadap karyawan.

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan proses sistematis untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Menurut Mondy (2008), pengawasan adalah usaha menetapkan standar kerja, mengukur pencapaian aktual, dan melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan. Ibrahim (2010) mendefinisikan pengawasan sebagai upaya manajerial untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan target. Situmeang dalam Rusmana (2023) mengemukakan empat indikator pengawasan, yaitu: 1. Penetapan standar kerja: Menentukan hasil yang diharapkan sebagai tolok ukur. 2. Pengukuran kinerja : Evaluasi terhadap proses dan hasil kerja yang dilakukan secara rutin. 3. Evaluasi kinerja : Membandingkan antara realisasi dan target yang ditetapkan. 4. Tindakan korektif : Melakukan perbaikan atau sanksi atas penyimpangan. Prinsip pengawasan yang efektif menurut Mondy (2008) meliputi: akurat, tepat waktu, objektif, fokus pada titik strategis, ekonomis, sesuai dengan struktur organisasi, terkoordinasi, fleksibel, dan operasional.

Hipotesis

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu
- H2 : Diduga pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu
- H3 : Diduga disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu.

METODE PENELITIAN

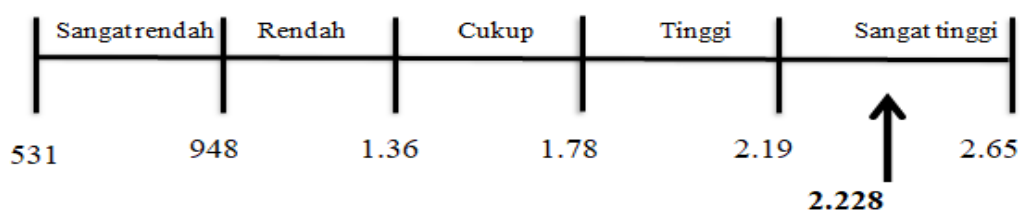
Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian secara objektif dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kefamenanu yang berjumlah 142 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 responden yang dianggap mampu mewakili karakteristik populasi penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, yang dilengkapi dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperkuat dan memvalidasi data penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert guna mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti secara konsisten.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi dan menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

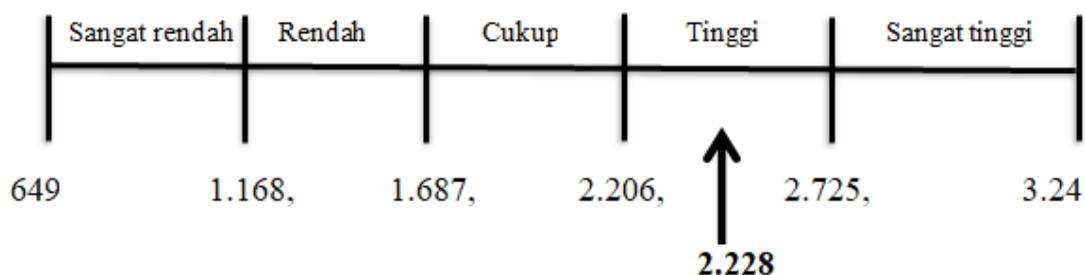
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif kuantitatif dapat dijabarkan sebagai seberapa baik skor hasil pengukuran yang dapat dicapai untuk memberi gambaran pada setiap variabel penelitian yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengawasan kerja (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) Penilaian terhadap skor yang dicapai oleh setiap variabel atau dimensi akan diklasifikasikan berdasarkan kontinum sangat rendah sampai dengan sangat tinggi. Berikut ini beberapa hasil uji analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :



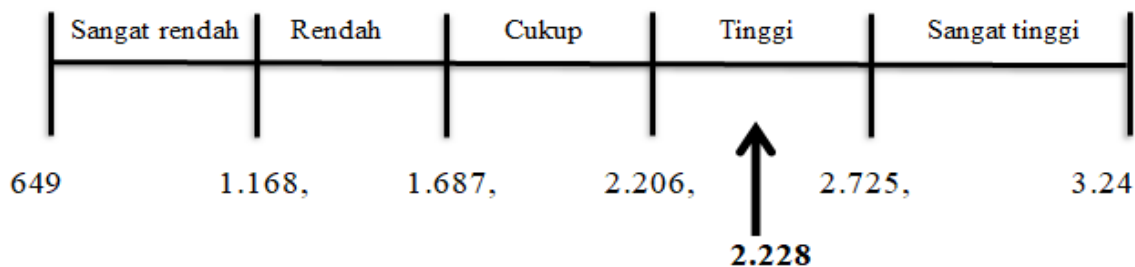
Gambar 1,
Garis kontinum variabel disiplin kerja (X_1)

Dari gambar garis kontinum diatas terlihat skor total variabel disiplin kerja (X_1) berada pada rentang 2.199-2.655 dengan nilai sebesar 2.228 sehingga tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_1) berada pada kategori “sangat tinggi”. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan sangat tinggi berada pada kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Dengan demikian, para pegawai RSUD Kefamenanu telah memberikan kontribusi positif yang didukung oleh indikator kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.



Gambar 2.
Garis Kontinum Variabel Pengawasan (X_2)

Dari garis gambar kontinum diatas terlihat skor total pengawasan (X2) berada pada rentang 1.604,9 – 1.982,5 dengan nilai sebesar 1.966 sehingga tanggapan responden mengenai variabel pengawasan (X2) berada pada kategori tinggi.



Gambar 3.
 Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari gambar kontinum diatas, terlihat skor total variabel kinerja pegawai (Y) berada pada rentang skor 2.206,7-2.725,9 dengan nilai sebesar 2.228 yang berada dikatogori tinggi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.120	5.618		5.539	.000
	Disiplin Kerja	.335	.148	.287	2.260	.001
	Pengawasan kerja	.698	.141	.547	4.935	.000

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31,120 + 0,335 X1 + 0,698 X2$$

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

1. Nilai konstanta (a) sebesar 31,120 artinya jika disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya 31,120 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) disiplin kerja 0,335 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel pengawasan tetap, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 0,335 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel pengawasan sebesar 0,698 artinya jika pengawasan kerja bertambah 1 satuan dan variabel disiplin kerja tetap maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 0,698 satuan.

Uji t

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.120	5.618		5.539	.000
	Disiplin Kerja	.335	.148	.287	2.260	.001
	Pengawasan kerja	.698	.141	.547	4.935	.000

Sumber: Data Diolah 2025

Berikut hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) yaitu :

1. Pengujian hipotesis untuk uji t pada Disiplin kerja (X1)
Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan thitung ($2.260 > (2.002)$) dan tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), maka H_a diterima H_o ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu.
2. Pengujian hipotesis untuk uji t pada pengawasan kerja (X2)
Berdasarkan tabel di atas kita ketahui thitung ($4.935 > t_{tabel} (2.002)$) dan signifikansi ($0,000 < \alpha (0,05)$) maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu

Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu

Tabel 3.
Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.622	2	157.811	11.990	.000 ^b
	Residual	737.056	56	13.162		
	Total	1052.678	58			

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.275	3.628

Berdasarkan Tabel 4. diatas menunjukkan nilai adjusted R square adalah 0,275 bearti bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasn kerja memengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,275 atau (27,5%) dan sisanya (72,5%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R2 square* sebesar 0,275 yang lebih mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel disiplin kerja bdan pengawasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu relatif lemah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kefamenanu

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu, dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai aturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini mendukung teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan cerminan kepatuhan seseorang terhadap norma dan aturan organisasi yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan pencapaian kinerja.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,010 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa proses pengawasan yang dilakukan secara terstruktur dan konsisten mampu memberikan arahan, koreksi, dan kontrol yang diperlukan untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana dan standar organisasi.

Pengawasan yang baik menciptakan akuntabilitas, memperbaiki kekeliruan kerja secara cepat, dan meningkatkan efisiensi kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Situmeang (2023) bahwa pengawasan merupakan alat manajerial yang penting dalam menjaga kinerja individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 11,990 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan menjelaskan 27,5% variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, beban kerja, lingkungan fisik, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kombinasi antara disiplin dan pengawasan yang efektif merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kefamenanu mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian deskriptif mengungkapkan bahwa pada rentang skor variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel pengawasan berada pada kategori tinggi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu
3. Hasil uji parsial (Uji t) membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kefamenanu, namun hasil analisis determinansi menunjukkan kontribusi variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai relatif lemah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Kefamenanu
Bagi pimpinan RSUD Kefamenanu lebih memperhatikan disiplin kerja melalui tingkat kewaspadaan para pegawai yang masih belum maksimal, agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan. Selain itu pengawasan juga perlu diperhatikan bahkan meningkatkan pengawasan pengawasan kerja dalam memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi saat bekerja, agar dapat membantu meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian ini, diharapkan dapat mengangkat faktor-faktor lain diluar disiplin kerja dan pengawasan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti otoritas, inisiatif, kemampuan, dan motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin Flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19, edisi kelima*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hariato, A. S. (2020). *pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT centric powerindo batam city*.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Immanuel Wellem. (2023). *pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja*

karyawan pada KSP kopdit pintu air cabang maumere.

- Imbrahim, M., dan N. M. (2010). *Pembelajaran berdasarkan Masalah*. UNESA University Press.
- Jennifer Chandra, C. Fitri Rustina. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2013). *Hasil Kerja secara Kualitas*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid 1 bekerja sama dengan penerbit Erlangga.
- Prabu, M. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. PT Remaja Rosda Karya.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rivai dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyanto dan Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. CV Budi Utama.
- Robins, S. P. (2016). *Manajemen (Edisi 11)*. PT Indeks.
- Rokhmatul Jannah, Rini Rahayu Kurniati, D. Z. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya)*. 10(2302-7150), 27-3