

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.TANIMAS EDIBLE OIL MEDAN

Sri Wiyenny¹, Imanuel Tarigan² dan Syawaluddin³

¹Alumni, STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: sri.wiyenny@gmail.com

²Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: imanueltarigan1977@gmail.com

³Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *PT.Tanimas Edible Oil Medan is engaged in the sale of palm oil is having a problem employee motivation and supervision on employee discipline is decreased in which can be seen from the lack of observance of working hours of employee who are often late. The purpose of research in this research is to determine the effect of motivation and supervision on Discipline of work PT. Tanimas Edible Oil Medan either partially or simultaneously. The method used in this research is quantitative descriptive research type. Population in this research is all employees of PT. Tanimas Edible Oil Medan that totaling 41 people and samples used as many as 41 people. Data collection methods were conducted by interviews, questionnaires, documentation studies and review of the literature. Variables measured by Likert scale. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously there are have influence of motivation and supervision on Employee Discipline in PT. Tanimas Edible Oil Medan. And partially supervision variable significantly influence to employee discipline of work PT. Tanimas Edible Oil Medan than communication variable.*

Keywords: *Motivation, Supervision, Employee Discipline*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan dan target utama yang akan dicapai sehingga perusahaan perlu mengambil langkah untuk menentukan visi dan misi perusahaan sebagai acuan dalam pengelolaan perusahaan. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan. Semua visi dan misi perusahaan dapat tercapai karena adanya upaya dan adanya keterlibatan dari para pelaku yang terdapat di dalam setiap perusahaan, di mana para pelaku yang dimaksud adalah: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam

perusahaan yang memegang peranan terpenting dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sebagai pengelola agar sistem operasional perusahaan berjalan dengan lancar dan berkelanjutan sehingga perbaikan dan pengembangan sistem operasional dapat berjalan untuk mendukung dan mempercepat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pemimpin yang baik akan menyesuaikan konsep motivasi kepada karyawannya sesuai dengan keinginan karyawan yang bersangkutan. Sumber daya yang sudah lama bekerja akan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja.

Pengawasan yang kurang ketat biasanya terjadi dalam pengawasan tidak langsung yang dilihat dari hasil laporan karyawannya yang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Faktor motivasi dan pengawasan perlu diperhatikan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Motivasi dan pengawasan harus ditingkatkan untuk membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Seperti yang diamati oleh peneliti, PT. Tanimas Edible Oil adalah: perusahaan yang bergerak di bidang penjualan minyak sawit sedang mengalami masalah motivasi karyawan dan kedisiplinan kerja yang menurun di mana dapat terlihat dari kurangnya ketaatan jam kerja karyawan yang sering terlambat .

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Tanimas Edible Oil Medan.”**

II.TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Zainal dkk (2015:607), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Handoko (2017:249), “Motivasi merupakan kegiatan yang mengaktifkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.”

Pengawasan

Menurut Handoko (2017:357), “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.”

Menurut Fahmi (2016:96), “Pengawasan didefinisikan sebagai cara

suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.”

Disiplin Kerja

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:101), “Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95), “Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.”

Menurut Afandi (2016:10), Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

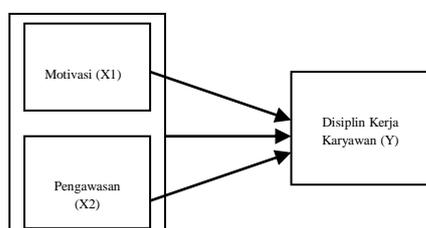
Kerangka Berpikir

Menurut Fahmi (2017:82), “Motivasi adalah: aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memperoleh yang diinginkan maka setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi.”

Menurut Hasibuan (2014:196), “Dengan (waskat) atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif.”

Menurut Hasibuan (2014:196), “Waskat efektif merangsang kedisiplinan

dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengawasan dari atasannya.”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi di PT.Tanimas Edible Oil Medan yang beralamat di jalan H.Misbah Kom. Multatuli Indah Blok E.46. Waktu penelitian untuk memperoleh data dan informasi dilaksanakan sejak September 2018 sampai Januari 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT.Tanimas Edible Oil yang masih bekerja dalam perusahaan mencakup 41 karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT.Tanimas Edible Oil yang masih bekerja dalam perusahaan sebanyak 41 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail. Peneliti mewawancarai karyawan PT.Tanimas Edible Oil.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Peneliti membagikan kuisisioner kepada karyawan PT.Tanimas Edible Oil.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita, contohnya analisis RPP dan silabus, apakah sudah koheren atau belum dengan proses belajar mengajar di kelas.

Menurut Sujarweni (2015:61), kajian pustaka berisi terori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Pada bagian ini digunakan pengkajian mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Kajian pustaka berfungsi membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2018:189), setelah memenuhi uji normalitas, uji asumsi klasik, data dapat dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Teknik analisis ini diproses dengan bantuan program SPSS versi 25 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel

motivasi

β_2 = Koefisien regresi variabel
pengawasan

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel pengawasan

e = Error term

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2018:190), Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

2. Uji Serempak (Uji F)

Menurut Sujarweni (2018:189), Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

H_0 : tidak memenuhi kelayakan

H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Thoifah (2015:94), “Uji T menguji apakah rata-rata suatu populasi sama dengan suatu harga tertentu atau apakah rata-rata dua populasi

sama/berbeda secara signifikan. Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,01$ atau $0,05$).”

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Thoifah (2015:221), uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang dipergunakan berdistribusi normal. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymp. Sig*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0.05 maka populasi berdistribusi normal.
- Jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:227), “Metode untuk menguji multikolinieritas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value > 0.01 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Thoifah (2015:222), Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak *random*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya ($\alpha = 5\%$). Apabila koefisien signifikansi (nilai probabilitas) lebih

besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Menurut Santoso (2017:50), “Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu.”

5. Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2014:106), autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan objek penelitian yaitu PT.Tanimas Edible Oil. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 terletak di di Jalan H.Misbah Komp. Multatuli Indah Blok E.46. PT Tanimas Edible Oil merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit. Perusahaan sebagai pengeksport produk kelapa sawit dikemas terutama kelapa sawit asam.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.323	.288	1.156	1.932

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Dari Tabel 1 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,735 yang artinya sebesar 73,5% variansi variabel loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variansi variabel komunikasi dan perilaku pemimpin dan sisanya 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaji, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karir

2. Uji Serempak (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.268	2	12.134	9.085	.001 ^b
Residual	50.756	38	1.336		
Total	75.024	40			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $9,085 > F_{tabel}$ sebesar 3,24 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.782	3.441		2.261	.030
Motivasi	.346	.139	.334	2.479	.018
Pengawasan	.447	.119	.507	3.768	.001

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Dapat dilihat pada variabel motivasi nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $2,479 > t_{tabel}$ sebesar 2,02439 dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan. Pada variabel pengawasan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $3,768 > t_{tabel}$ sebesar $2,02439$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.782	3.441		2.261	.030
	Motivasi	.346	.139	.334	2.479	.018
	Pengawasan	.447	.119	.507	3.768	.001

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,7782 + 0,346 X_1 + 0,447 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar $0,7782$ yang artinya: jika variabel motivasi dan pengawasan tidak mengalami kenaikan atau konstan, maka nilai disiplin kerja sebesar $0,7782$ satuan.
- Variabel motivasi (X_1) bernilai positif sebesar $0,346$ menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja akan naik sebesar $0,346$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

- Variabel pengawasan (X_2) bernilai positif sebesar $0,447$ menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka

nilai disiplin kerja akan naik sebesar $0,447$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Asriani, Gimin dan Syakdanur Nas (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Reward terhadap disiplin kerja PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi” yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana.

Hasil penelitian ini sesuai juga dengan teori Fahmi (2016:82), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memperoleh yang diinginkan maka setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi.”

Dari hasil kuesioner dapat diketahui lingkungan kerja yang kurang nyaman, alat kantor yang kurang memadai dalam menunjang kegiatan bekerja, pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuannya, jika ada karyawan yang mengambil cuti anggota lain harus mengerjakan tugasnya sehingga karyawan mengeluh dia tidak memiliki kemampuan di segala bidang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa pengawasan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Puspita Sari, Marzolina, Taufiq urrahman (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karya

Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar ” yang menunjukkan kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014:196), “Dengan (waskat) atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif.”

Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan pengawasan. Pengawasan bertujuan untuk merealisasikan apa yang telah ditetapkan menjadi kenyataan. Pengawasan memiliki peran untuk membentuk karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Jika pengawasan berjalan dengan efektif karyawan otomatis akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari hasil uji F membuktikan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esniatin Said, La Dupai, Amrin Farzan (2016) dengan judul penelitian “ Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan peningkatan Disiplin Pegawai Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan” yang menunjukkan 3 variabel yang diteliti memiliki pengaruh dengan kedisiplinan responden di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan.

Menurut Hasibuan (2014:196), “Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengawasan dari atasannya.”

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat motivasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pemberian gaji yang sudah sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Namun ada juga keadaan lingkungan yang kurang nyaman dan alat kantor yang kurang menunjang pekerjaannya menyebabkan motivasi bekerja karyawan juga menurun. Sedangkan pengawasan adalah cara dalam perusahaan yang digunakan untuk mengawasi kegiatan anggotanya. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan waktunya. Dengan pengawasan yang baik maka karyawannya akan disiplin dalam bekerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial, Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Tanimas Edible Oil Medan.
2. Secara parsial, Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Tanimas Edible Oil Medan.
3. Secara simultan, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Tanimas Edible Oil Medan.

Saran

1. Agar karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja diharapkan pemimpin perusahaan memberikan insentif, bonus dan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan merasa dihargai atas kinerjanya dan menjadi disiplin dalam bekerja.
2. Perusahaan dapat melakukan pengawasan yang tepat terhadap keadaan lapangan sehingga karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja.
3. Perusahaan diharapkan dapat

memerhatikan karyawannya dalam hal disiplin kerja misalnya: memberikan motivasi dan memberikan pengarahan yang jelas terhadap pekerjaannya, memberikan insentif dan kenaikan jabatan untuk yang kinerjanya baik dan pengawasan yang lebih tepat sehingga tercipta disiplin kerja oleh karyawan yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Ed.1, cet 1. Yogyakarta: Deepublish. (Acessed Oktober 10, 2018)
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar dan Teuku Dunija. 2016. Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Skripsi*. Universitas Serambi Mekah.
<http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-akademika/article/view/52/51>
(diakses September 23, 2018)
- Asriani dita, Gimin dan Syakdanur Nas. 2015. Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan
- Singingi. *Skripsi*. Universitas Riau.
https://jom.unri.ac.id/index.php/JO_MFKIP/article/download/7200/6881
(diakses September 29, 2018)
- Bintoro, M.T dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan 1. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Esniatin Said, La Dupai dan Amrin Farzan. 2016. Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe selatan. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo.
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMA/S/article/view/1214>
(diakses November 11, 2018)
- Fahmi, Irfan. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*. Cetakan Pertama. Kebumen: Mediaterra.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, Hani T. 2017. *Manajemen*. Edisi2, Cetakan Kedua puluh sembilan. Yogyakarta: BPFEE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis*

- Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Ed. Revisi, Cet.12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep dan Yusran Leila Husna. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Edisi pertama, cetakan ke-1. Depok: KENCANA.
- Morissan. 2016. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Pertama, Cetakan ke-4 Jakarta: KENCANA.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Santoso, Siggih . 2017. *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- _____. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sari, Reni Puspita, Marzolina dan Taufiqurrahman. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar*. *Skripsi*. Universitas Riau Pekanbaru. <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/8059/7731> (diakses September 23, 2018)
- Sariah, Azar . 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT.Multimas Nabati Asahan*. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/3069/> (diakses September 23, 2018)
- Siswanto, H.B. 2016. *Pengantar Manajemen* . Cetakan kedua belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Siswanto dan Suyanto. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Koresional* . Klaten: Bosscript.
- Sugiyono. 2017. *Metode Peneletian Kebijakan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, kombinasi , R&D dan Penelitian Evaluasi* . Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* .Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Supartha,Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Konsumen Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti. (diakses September 20, 2018)

Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*.
Cetakan 1. Bandung: Yratama
Widya.

Sutrisno, Edy H 2017. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edisi Pertama,
Cetakan Ke-9. Jakarta: KENCANA.

Thoifah, I'Anatut. 2015. *Statistika
Pendidikan dan Metode Penelitian
Kuantitatif*. Malang: Madani

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto .
2016. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Bidang Pendidikan*.
Ed.1,Cetakan.1. Jakarta:
PT.Rajagrafindo Persada.

Zainal,Veithal Rivai., Ramly. Mansyur,
Mutis. Thoby, dan Arafah Willy.
2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan dari
Teori ke Praktik*. Ed.3,Cet.7.
Jakarta: Rajawali Pers.