

Pengaruh Inspeksi Terhadap Kemampuan Karyawan Melalui Ketertiban Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II

Fadlyna Rizky Ananda

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

fadlynarizky@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II yang berjumlah 43 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

Kata Kunci: Pengawasan, kinerja pegawai, disiplin kerja.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan, misi maupun target tertentu jika didukung oleh sumber daya manusia yang handal. SDM yang handal dapat dilihat dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mewujudkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Adapun kinerja karyawan ini masih kurang baik. Karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. (Sutikno, 2012) Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin merupakan hal yang mutlak agar kemampuan/kinerja dapat tercapai. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja

yang baik. Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga dirasa penting memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Hukuman diperlukan dalam peningkatan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. (J. S. Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya kinerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin, pengawasan dan kinerja. Masalah disiplin kerja yang terlihat di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II adalah adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja. Selain itu masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor. Beban kerja yang banyak terkadang membuat pegawai harus lembur bekerja, dampak dari lembur kerja ini mengakibatkan pegawai datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan pegawai menurun. Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II sudah cukup baik, hanya saja pengawasan pimpinannya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dari kesemua masalah yang timbul menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor ini kurang baik sehingga berefek kepada proses penyelesaian tugas rutin setiap harinya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

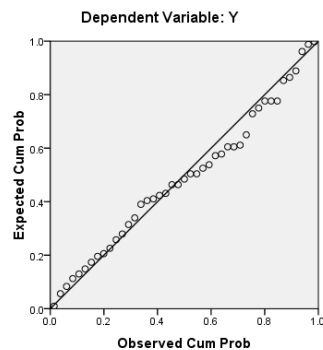
Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Angket (*Questioner*) ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

3. HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data tidak berdistribusi normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.055	3.301		10.013	.000		
X	.648	.099	.714	6.527	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

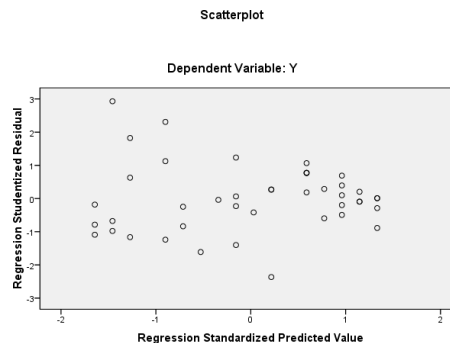
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2.
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16. 0.

Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 2. Hasil Uji tCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.055	3.301		10.013	.000		
X	.648	.099	.714	6.527	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} (6,527) > t_{tabel} (1,683), dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$. Nilai 6,527 lebih besar dari 1,683 menunjukkan t_{hitung} lebih besar

dari table. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.861	2.827		16.578	.000		
	XZ	.007	.003	.391	2.724	.009	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- c) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan melalui variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.
- d) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan melalui variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin diperoleh $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (1,683)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,274 lebih besar dari 1,683 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,527 > t_{tabel}$ dengan sig. $0,037 < 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Amanda, 2016). Dengan menjalankan kepemimpinan yang baik, maka sebuah perusahaan yang baik akan semakin terencana dan terorganisir.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja (Astuti, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel

pengawasan terhadap kinerja. Artinya jika pengawasan semakain baik maka akan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai kedisiplinan yang buruk. (Jufrizen, 2017)

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja (Astuti, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel disiplin terhadap kinerja. Artinya jika disiplin semakain baik maka akan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. (Sunyoto, 2012)

Sedangkan disiplin adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. (Suharsimi, 2010)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin diperoleh $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (1,683)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,274 lebih besar dari 1,683 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X) melalui variabel disiplin.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Terlihat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Dan adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

6. REFERENSI

- Alpi, M. F., & YUSNANDAR, W. (2018). Studi kebijakan hutang: Antaseden dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1103–1130.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arda, M. (2020). PROMOSI DAN PEMBUKUAN ONLINE BAGI KOPERASI DI KECAMATAN MEDAN DELI. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(2), 108-114.
- Ardansyah, A. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16(2), 153–162.
- Astuti, R. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 68–78.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 121–140.
- Bahri, S., & Arda, M. (2019, October). Pengaruh Karakteristik Pengusaha Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Pada Kalangan Generasi Z. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 265-273).
- Berutu, R. A. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan* (Doctoral dissertation).
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(10).
- Handayani, S., Bismala, L., & Arda, M. (2019, October). Program Kemitraan Masyarakat Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga (UP2K) Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 52-57).
- IRFAN, M. Tanggung Jawab Negara Pemilik Objek Ruang Angkasa Berupa Satelit Yang Menjadi Sampah Di Ruang Angkasa.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Kinanti, A. P., & Willy Yusnandar, S. E. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima.
- Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 666–670.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksanaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 1(1), 141– 164.
- Marsaoly, K. M. S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2(2), 24–33.
- Nielwaty, E. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 1(1), 1–10.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 1(1), 145–160.
- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Pauzi, P. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(3), 905–917.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 1(1), 216–222.
- Pulungan, D. R., & Arda, M. (2019). Kompetensi dosen dan pencapaian hasil belajar mahasiswa. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(2), 115-124.
- Pulungan, D. R., Khairani, L., Arda, M., Koto, M., & Kurnia, E. (2019, October). Memotivasi Anak Usia Dini Menabung Demi Masa Depan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 296-301).
- Purnomo, M. F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 5–14.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sadiatmi, R., & Kurniawati, Z. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug, Tangerang. *Jurnal Aviasi Langit Biru*, 8(17), 14–27.
- Sami'an, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10–14.
- Singodimedjo, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Sopian, I. (2014). Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*2, 1(1), 1–19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Yusnandar, W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pt. Perkebunan nusantara iv medan* (Doctoral dissertation, UMSU).