



## **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PADA PT SUPEREX RAYA TANGERANG**

---

**Hardani**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 April 2019)**

### ***Abstract***

*The research's aim is to analyze the relationship between the leadership and the supervision toward the discipline of the employees in PT Superex Raya Tangerang. About 700 employees and selected randomly as the population of this research and for amount of 250 respondences as the sample of this research. The researcher used Statistical Package For Social Science (SPSS 17) to find out the relationship between the leadership and the supervision toward the discipline of the employees in PT Superex Raya Tangerang. The result of the study shows that there is a significant relationship between the leadership and the supervision toward the discipline of the employees in PT Superex Raya Tangerang. It shows that good leadership and good supervision increase the discipline among the employees.*

**Key Words:** *Leadership, Supervision, Discipline, Employee.*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Superex Raya Tangerang. Sekitar 700 karyawan dan dipilih secara acak sebagai populasi penelitian ini dan sejumlah 250 responden sebagai sampel penelitian ini. Peneliti menggunakan Paket Statistik Untuk Ilmu Sosial (SPSS 17) untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Superex Raya Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Superex Raya Tangerang. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang baik meningkatkan disiplin di antara karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin, Karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

**B**erdisiplin kerja yang tinggi merupakan hal sangat penting dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, namun dalam kenyataan-

nya banyak pegawai di perusahaan perusahaan swasta atau instansi pemerintah masih banyak yang disiplin kerjanya belum optimal. Misalnya masih merokok di ruang kerja, walaupun sembunyi sembunyi, ngobrol ketika kerja,

keluar dari ruang kerja, pakaian kurang rapih, kurang sopan dalam bersikap dan sering meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas karena pimpinan tidak ada di tempat kerja. Bahkan ada yang sering absen kerja.

Pada perusahaan Superex Raya, semua karyawan diharapkan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Namun, masih banyak pelanggaran yang terjadi seperti merokok ditempat kerja walaupun peraturan pelarangan merokok sudah sangat ketat bahkan terpampang jelas tulisan dilarang merokok. Ada juga karyawan yang absen tanpa memberikan alasan yang jelas walaupun dari perusahaan sudah menyediakan formulir surat ijin yang bisa diisi oleh karyawan satu hari sebelumnya. Selain itu, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja. Perusahaan akan memberikan Surat Peringatan (SP) pertama apabila karyawan tersebut terlambat masuk kerja sebanyak empat kali dalam satu bulan. PT Superex Raya menggunakan *fingerprint system* untuk kehadiran karyawan untuk meminimalisasi kecurangan dalam kehadiran karyawan. SP yang diterima oleh karyawan akan digunakan untuk menilai karyawan tersebut dalam kenaikan gaji atau jabatan. Apabila karyawan sudah mendapatkan SP sampai tiga

kali, maka karyawan tersebut akan diberhentikan dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat di rumuskan masalah seberapa besar hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya Tangerang.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1. Kedisiplinan**

Kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU nomor 43 tahun 1999. Tujuannya agar tercipta Sumber Daya manusia (SDM) berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Menurut Hasibuan (2003: 193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Hasibuan (2003:193) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan

Menurut Dessler (2005:275) “Disiplin adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur”. Siswanto (2002:208) menjelaskan “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2003:194) mengatakan beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan adalah:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan pemimpin.

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena

pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

c. Kesejahteraan atau balas jasa/ insentif

Hal ini ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Artinya semakin besar insentif, maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila insentif kecil, maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

d. Keadilan.

Faktor keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya penga-

wasan melekat (waskat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja, agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

f. Sanksi atau hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner menurut sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan seperti ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan.

Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

## **2.2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan dan sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi, agar dapat tercipta suatu peningkatan disiplin kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Rivai (2005:2) definisi kepemimpinan secara luas, meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepmimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan

dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

### 2.3. Pengawasan

Menurut Siagian (2001:135) “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan keseluruhan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Nitisemito (2003: 144-146), ada empat jenis pengawasan yaitu pengawasan dari dalam, pengawasan dari luar, pengawasan preventif, pengawasan represif.

## III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini dimulai tahap pra pengambilan data di lapangan berupa kajian literatur yang relevan, tahap pengambilan data dan tahap analisis data, serta kesimpulan akhir.

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yang meneliti pengaruh teladan pemimpin dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam

suatu penelitian, serta seberapa besar pengaruhnya dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 700 orang meliputi semua karyawan pada PT Superex Raya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random sampling* berdasarkan tabel Krecjie. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 250 karyawan yang dipilih secara acak.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kepemimpinan* ( $X_1$ ), *pengawasan* ( $X_2$ ) dan *kedisiplinan* ( $Y$ ). Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *likert*, menggunakan lima (5) pilihan jawaban dengan rentang nilai satu (1) sampai lima (5) seperti berikut ini:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* untuk menguji validitas alat ukur yang digunakan dan koefisien alfa atau *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat reliabilitasnya. Untuk memudahkan proses perhitungan digunakan bantuan dengan

*Statistical Package For Social Science* (SPSS) 17.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 4.1 Karakteristik responden

Terdapat 250 responden laki-laki 135 orang (54 %) dan wanita 115 orang (46%). Jabatan operator berjumlah 209 (83,6%) dan manager berjumlah 3 orang (1,2 %). responden tamat SMU/Sederajat sebanyak 169 responden (67,6%) dan yang tamat S1 sebanyak 16 (6,4%). Terdapat responden yang berusia 42-45 sebanyak 12 responden (4,8%) dan yang usia 34-37 sebanyak 112 (44,8 %).

##### 4.2 Hubungan Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kedisiplinan kerja (Y)

Pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,503 <sup>a</sup>	,253	,250	2,514210	1,431

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.11**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,731	,838		5,645	,000		
$X_1$	,453	,049	,503	9,158	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) sebesar 0.503 korelasi sebesar 0.503 artinya hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kedisiplinan kerja bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika kepemimpinan tinggi maka peningkatan kedisiplinan kerja juga tinggi.

Besarnya angka R Square ( $r^2$ ) 0,253 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkatkan kedisiplinan kerja (Y) adalah 25,3 % dan sisanya (74,7%) dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

##### 1. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 4,731 + 0,453X_1$$

4,731 artinya jika tidak ada hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) pada dasarnya kedisiplinan kerja (Y) memiliki nilai 4,731.

$X_1$  0,453 artinya jika nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 45,3%

1. Hasil uji hipotesis

$t_{hitung} = 9,158$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan untuk menentukan  $t_{tabel}$  = tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1 = 250-1-1 = 248$  ( $n$  : jumlah sampel dan  $k$  : jumlah variabel bebas dalam hal ini ( hanya kepemimpinan  $X_1$ ). hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,651 yang menggunakan taraf kesalahan 5%, jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,158 > 1,651$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja ( $Y$ )

#### 4.3 Hubungan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Kedisiplinan Kerja ( $Y$ )

Pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.12**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,215	2,571249	1,309

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

b. Dependent Variable:  $Y$

**Tabel 4.13**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5,636	,813		6,932	,000		
$X_2$	,387	,047	,467	8,326	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable:  $Y$

Besarnya angka R Square ( $r^2$ ) 0,218 dapat digunakan untuk melihat hubungan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja ( $Y$ ) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa hubungan pengawasan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja ( $Y$ ) adalah 21,8 % dan sisanya 78,2% dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 5,636 + 0,387 X_2$$

5,636 artinya jika tidak ada hubungan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja ( $Y$ ) pada dasarnya variabel pengawasan memiliki nilai 5,636.

$X_2$  0,387 artinya jika nilai variabel pengawasan ( $X_2$ ) bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan kedisiplinan kerja bertambah 0,387

## 2. Hasil uji hipotesis

$t_{hitung} = 8,326$ , dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan untuk menentukan  $t_{tabel}$  = tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 250 - 1 - 1 = 248$  ( $n$  : jumlah sampel dan  $k$  : jumlah variabel bebas dalam hal ini (hanya pengawasan). hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,651 yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,651$  jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,326 > 1,651$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan antara pengawasan ( $X_2$ ) terhadap peningkatan disiplin kerja ( $Y$ ).

## 4.4 Hubungan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap Kedisiplinan kerja ( $Y$ )

Pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.14**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 <sup>a</sup>	,368	,363	2,316893	1,414

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

**Tabel 4.15**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	771,979	2	385,989	71,906	,000 <sup>b</sup>
Residual	1325,894	247	5,368		
Total	2097,872	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

**Tabel 4.16**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,205	,934		1,290	,198		
$X_2$	,293	,044	,354	6,711	,000	,921	1,086
$X_1$	,363	,048	,403	7,645	,000	,921	1,086

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja ( $Y$ ) 0,354 ( $X_1$ ), 0,403 ( $X_2$ ) artinya hubungan kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja ( $Y$ ) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) tinggi maka kedisiplinan kerja ( $Y$ ) juga tinggi.



Besarnya angka Adjusted R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,363 dapat digunakan untuk melihat hubungan kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja adalah (36,3 %) dan sisanya (63,7 %) dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 1,205 + 0,293X_1 + 0,363 X_2$$

= 1,205 artinya jika tidak ada pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) pada dasarnya kedisiplinan kerja memiliki nilai 1,205.  $x_1 = 0,293$  artinya jika nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kedisiplinan kerja (Y) konstan, maka meningkatkan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 0,293.  $x_2 = 0,363$  jika pengawasan ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kedisiplinan kerja (Y) konstan maka peningkatan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 0,363.

2. Hasil uji hipotesis

F hitung = 71,906, dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df1 (Jumlah Variabel – 1)

maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1$  atau  $250 - 2 - 1 = 247$  (n adalah jumlah sampel populasi dan k adalah jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,032 jadi F hitung > F tabel ( $71,906 > 3,032$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) pada PT Superex Raya Tangerang. Dari kedua variabel bebas tersebut maka keduanya meningkatkan kedisiplinan kerja pada PT Superex Raya.

**V. KESIMPULAN**

Dari hasil olahan data yang dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki hubungan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, pemimpin PT Superex Raya harus tetap memberikan contoh kepemimpinan yang lebih baik dari waktu ke waktu sehingga kedisiplinan karyawan semakin meningkat. Pemimpin memberikan contoh yang baik dengan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pemimpin sebaiknya melakukan pendekatan secara personal untuk lebih memahami lebih dalam lagi permasalahan tiap karyawan yang kurang disiplin.

2. Pengawasan memiliki hubungan positif terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, pengawasan harus lebih diperketat lagi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Kepemimpinan dan Pengawasan harus diserasikan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Personalia*. edisi revisi. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helman Fachri, Peri Irawan. 2010. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai di RRI Pontianak*. Jurnal: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia*, Erlangga. edisi revisi. Jakarta.
- Rasyidi, Achmad, D.B Paranoan, Achmad Jumhani. 2013. *Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal. Universitas Mulawarman.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.