

# **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PUTRA PERSADA PERMATA PRIMA PERKASA KOTA SAMARINDA**

**Adheny Indra Setyawan  
Damai Darmadi<sup>1</sup> dan Ghufro**

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: adhenyindrasetiawan@gmail.com

## **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda.

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 33 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda.

Dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson). Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Ratah Indah Kota Samarinda. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,812 > 0,344$  untuk nilai kritis pada  $n = 33$  dengan taraf signifikansi = 0,05. Dengan demikian maka kedua variabel mempunyai hubungan yang positif.

Sementara itu jika hasil rempiris tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), sebagaimana yang disajikan dalam tabel-1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen berada pada interval yang kuat, yaitu antara 0,80 - 1,000. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Pengawasan dengan variabel Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda.

Keywords: *Pengawasan, Disiplin Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah berhimpunnya manusia yang berbeda kebutuhan dan keinginannya, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu sama-sama ingin memenuhi kebutuhan orang yang didalam organisasi baik secara individu maupun secara kelompok. Salah satunya adalah perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006:21). Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Untuk menghasilkan suatu usaha tersebut di atas, sepenuhnya menjadi tanggung jawab seluruh elemen perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dituntut dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kepegawaian. Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, salah satunya adalah masalah disiplin kerja karyawan yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Sutrisno (2009) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik. Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu syarat penting yang harus diperhatikan, apabila diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, berarti mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan yang disiplin tidak akan melalaikan tugasnya serta kewajibannya

ataupun menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya.

Disiplin kerja yang diharapkan dari para karyawan adalah berupa disiplin kerja yang positif, yaitu suatu disiplin yang didasarkan kepada tanggung jawab dan kesadaran dari karyawan yang bersangkutan. Dengan disiplin yang diharapkan, dengan penuh pengabdian, rajin, jujur, hemat serta bersemangat tinggi sehingga dapat mencapai hasil dari pekerjaannya. Disiplin yang semacam itulah yang harus dimiliki setiap karyawan.

PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda adalah salah satu perusahaan swasta. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karyawan PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya.

Kendala atau hambatan yang masih perlu ditangani dengan baik guna terlaksananya usaha atau kegiatan tersebut secara efektif dan efisien, berdasarkan observasi yang penulis lakukan adalah mengenai disiplin kerja yang masih kurang optimal. Hal ini diketahui dari beberapa masalah yang penulis temukan di lapangan, antara lain adalah di antara karyawan PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa kota Samarinda masih ada yang disiplin kerjanya rendah atau kurang baik, misalnya tidak melaksanakan tugas dengan baik dan terkesan asal-asalan dan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor pada jam yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.

Kendala atau hambatan tersebut di atas disebabkan banyak

faktor dan dari sekian banyak faktor penyebab tersebut, salah satu yang penulis kaji dan diduga mempunyai pengaruh yang cukup dominan dalam hubungannya dengan disiplin kerja karyawan adalah masalah yang berhubungan dengan pengawasan seorang pemimpin, karena bagaimana pun juga pemimpin sangat berpengaruh terhadap terciptanya suasana kerja yang bergairah, terhadap pengawasan serta disiplin yang tinggi bagi para karyawan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga penulis memilih judul sebagai berikut : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda.

## II. PERMASALAHAN

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah : *"Apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda?"*

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda.. Secara lebih spesifik lagi penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda.

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r : Koefisien Korelasi
- x : Independen Variabel
- y : Dependen Variabel
- n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga  $r_s$  empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen

variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika  $r_s$  empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memberikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000; 216) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel-1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai

perangkatnya. Pada tahapan ini  $r_s$  empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 20.0 for Windows.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengawasan

Sebagai telah penulis kemukakan bahwa untuk mengukur variable Pengawasan digunakan 3 (tiga) indicator yaitu :

1. Pengawasan Langsung
2. Pengawasan Tidak Langsung
3. Pengawasan Preventif.

Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Pengawasan Langsung

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1	-	-	4	19	10	33

Selanjutnya berikut ini penulis kemukakan data dari masing-masing indicator tersebut dalam keterangan berikut secara berurutan antara lain :

##### 1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung dimaksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, maupun peraturan yang berlaku. Pengawasan langsung ini dapat dilaksanakan dengan cara mengunjungi karyawan ditempat kerjanya. Dan fungsinya masing-masing dan tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Untuk mengetahui pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan di Lingkungan Kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda penulis membagikan daftar pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini.

	-	-	(12.12%)	(57.58%)	(30.30%)	(100%)
2	-	-	9	16	8	33
	-	-	(27.27%)	(48.48%)	(24.24%)	(100%)

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu secara umum bagaimanakah pengawasan langsung pimpinan, 4 orang responden atau 12,12% menjawab jawaban cukup sering, 19 orang responden atau 57,58% menjawab jawaban sering dan 10 orang responden atau 30,30% memberikan jawaban sangat sering.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah pimpinan pernah menegur karyawan sejawat, jawaban sangat sering.

## 2. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dimaksudkan disini adalah

pengawasan yang dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai pengawasan tidak langsung pada kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda sebagai berikut :

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Pengawasan Tidak Langsung

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
3	-	-	6	15	12	33
	-	-	(18.18%)	(45.45%)	(36.36%)	(100%)
4	-	-	5	19	8	33
	-	-	(15.15%)	(57.58%)	(24.24%)	(100%)

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa

untuk pertanyaan nomor 3, yaitu apakah pimpinan pernah meminta

laporan tertulis, 6 orang responden atau 18,18% menjawab cukup sering, 15 orang responden atau 45,45% menjawab sering dan 12 orang responden atau 36,36% memberikan jawaban sangat sering.

Sedangkan itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah pimpinan pernah meminta laporan secara tertulis, 6 orang responden atau 18,18% menjawab cukup sering, 15 orang responden atau 45,45% menjawab sering dan 12 orang responden atau 36,36% memberikan jawaban sangat sering.

### 3. Pengawasan Preventif

Pengawasan preventif dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum para bawahan melaksanakan suatu

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengawasan preventif ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti membuat peraturan-peraturan, memberikan pengarahan-pengarahan tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab para karyawan dan hasil kuesioner yang penulis bagikan kepada semua responden diperoleh data mengenai pengawasan preventif seperti tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Pengawasan Preventif

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
5	-	1	8	18	6	33 (100%)
	-	(3.03%)	(24.24%)	(54.55%)	(18.18%)	
6	-	-	6	17	10	33 (100%)
	-	-	(18.18%)	(51.52%)	(30.30%)	

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah pimpinan pernah memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan, 1 orang responden atau 3,03% menjawab kadang-kadang, 8 orang responden atau 24,24% menjawab cukup sering, 18 orang responden atau 54,55% menjawab sering dan 6 orang responden atau 18,18% memberikan jawaban sangat sering.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah pimpinan pernah memberikan bimbingan

### 4. Disiplin Kerja Karyawan

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian operasional bahwa untuk mengukur variabel Disiplin Kerja Karyawan, penulis menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

1. Tingkat Kehadiran Karyawan
2. Tingkat Kesadaran Karyawan
3. Tingkat Ketaatan Terhadap Perintah Atasan

Selanjutnya penulis kemukakan data dari masing-masing indikator yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini.

### 5. Tingkat Kehadiran Karyawan

Bahwa salah satu cara untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, dapat diketahui melalui ketaatan terhadap jam kerja. Karena karyawan yang mentaati peraturan tersebut akan rajin turun kerja dan demikian sebaliknya akan membuat pimpinan memberikan bimbingan kepada karyawan apabila hal itu dilakukan dengan sepenuh hati.

Untuk mengetahui tingkat ketaatan terhadap jam kerja tersebut, maka penulis mengajukan tiga pertanyaan yang nilai jawabannya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Tingkat Kehadiran Karyawan

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
7	-	-	2 (6.06%)	17 (51.52%)	14 (42.42%)	33 (100%)
8	-	-	3 (9.09%)	11 (33.33%)	19 (57.58%)	33 (100%)

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu bagaimana tingkat kehadiran karyawan pada saat jam masuk kerja, 2 orang responden atau 6,06% menjawab cukup tepat waktu, 17 orang responden atau 51,52% menjawab tepat waktu dan 14 orang responden atau 42,42% memberikan jawaban sangat sering.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 8, yaitu bagaimana tingkat kehadiran karyawan pada saat jam istirahat kerja maupun pulang kerja, 3 orang responden atau 9,09% menjawab cukup sering, 11 orang responden atau 33,33% menjawab sering dan 19

orang responden atau 57,58% memberikan jawaban sangat sering.

#### 6. Tingkat Kesadaran Karyawan

Untuk mengetahui tingkat kesadaran kerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Maka karyawan yang memiliki kesadaran karyawan tersebut sudah pasti mempunyai tanggung jawab yang tinggi baik terhadap tugas-tugasnya maupun terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Untuk mengetahui kesadaran karyawan penulis mengajukan tiga pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 6. Jawaban Responden Tentang Kesadaran Karyawan

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
9	-	-	4 (12.12%)	12 (36.36%)	17 (51.52%)	33 (100%)
10	-	-	2 (6.06%)	15 (45.45%)	16 (48.48%)	33 (100%)

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu bagaimana tingkat kesadaran karyawan terhadap kewajiban dan hak yang diberikan, 4 orang responden atau 12,12% menjawab

cukup menyadari, 12 orang responden atau 36,36% menjawab menyadari dan 17 orang responden atau 51,52% memberikan jawaban sangat menyadari.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 10,

yaitu apakah karyawan memahami dengan jelas tentang tugas yang diberikan, 2 orang responden atau 6.06% menjawab cukup memahami, 15 orang responden atau 45,45% menjawab memahami dan 16 orang responden atau 48,48% memberikan jawaban sangat memahami.

### 7. Tingkat Ketaatan Terhadap Perintah Atasan

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya ketaatan terhadap perintah atasan yang baik antara sesama karyawan usaha mencapai

Tabel 7. Jawaban Responden Tentang Ketaatan Terhadap Perintah Atasan

No Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
11	-	-	-	16 (48.48%)	17 (51.52%)	33 (100%)
12	-	-	1 (3.03%)	19 (57.58%)	13 (39.39%)	33 (100%)

Sumber data : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu bagaimana tingkat ketaatan karyawan terhadap perintah yang diberikan atasan, 16 orang responden atau 48,48% menjawab mentaati dan 17 orang responden atau 51,52% memberikan jawaban sangat mentaati.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 12, yaitu bagaimana tingkat ketaatan karyawan terhadap perintah atasan, 1 orang responden atau 3,03% menjawab sangat mentaati, 19 orang responden atau 57,58% menjawab mentaati dan 13 orang responden atau 39,39% memberikan jawaban cukup mentaati.

## V. Penutup

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Koefisien Korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah  $r = 0,812$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa

tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, karena rangkaian pekerjaan dalam suatu perusahaan merupakan suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk mengetahui ketaatan terhadap perintah atasan karyawan mengajukan dua pertanyaan kepada responden yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini:

variabel pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai  $r$  empiris (hitung) dengan nilai  $r$  teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk  $r$  product moment, yaitu  $r(\text{hit}) = 0,812 > r(\text{tab}) = 0,344$  pada tingkat signifikansi 0,05 untuk  $n = 33$ . Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil  $t(\text{hit}) = 7,754$ , hasil perhitungan memperlihatkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk  $n-2$  pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu  $t(\text{hit}) = 7,754$

>  $t(\text{tab}) = 1,696$ . Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan jawaban-jawaban responden, baik pengawasan maupun disiplin kerja karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik pada Kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda.

### **B. Saran-Saran**

Sesuai dengan kesimpulan yang telah penulis kemukakan terdahulu, maka berikut ini penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

Karena pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja maka pimpinan lebih meningkatkan pelaksanaan pengawasan, sehingga disiplin kerja karyawan yang sudah baik dapat tetap dipertahankan.

Selain faktor pengawasan, faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan perlu dipertahankan.

Hendaknya seluruh karyawan yang ada di PT. Putra Persada Permata Prima Perkasa Kota Samarinda untuk selalu mentaati segala peraturan-peraturan yang berhubungan dengan tugas sehari-hari.

### **Bibliografi**

A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.  
Bohari, 1992, Pengawasan Keuangan Negara, Rajawali Press, Jakarta.  
Ferdinand, Augusty. 2006, Metode Penelitian Manajemen, Edisi kedua,

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hadi, Sutrisno, 2004, Metodologi Research, Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta. Penerbit BPFE

Husain Umar, 2004. Riset Sumberdaya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.

Manullang, M, 2001, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Dua, STIE-YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri Dan Sofian Effendi, 2002, Metode Penelitian Survei, cet. 6, LP2ES, Jakarta.

Siswanto, Satrohadiwiryono, B 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Soelistriyo, 2003. Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi.

Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2007. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Alfabeta, Bandung.

Sule Ernie T dan Saefullah Kurniawan. 2005. Pengantar Manajemen. Prenada Media : Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Terry, George R. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara : Jakarta.

Trihendradi, Cornelius, 2013. Step By Step IBM SPSS 21 (Analisis Data Statistik). Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Winardi, 2000. Manajer dan Manajemen. Citra Aditya, Bandung.