

Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan Pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang

Muhammad Wafi In'am^{1*}, Mahfudiyanto²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 5 Maret 2024

Revisi: 10 Maret 2024

Diterima: 25 Maret 2024

Kata kunci:

Kompensasi; Pengawasan;
Disiplin Kerja

Korespondensi

wafi.inam99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan borongan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan borongan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, (2) variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan borongan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, (3) variabel kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan borongan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

How to Cite

In'am, M. W., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan Pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 337–346. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6728>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni dalam mengelola hubungan dan peran karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat secara efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang harus dicapai. Upaya untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dilaksanakan secara maksimal. Salah satu upaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sikap disiplin karyawan sehari-hari (Maha et al., 2022).

Keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia tercermin dari tingkat disiplin kerja karyawan yang menaati serta mematuhi peraturan kerja serta nilai dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan cukup penting diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik (Yanti & Trianasari, 2021).

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kompensasi dan pengawasan. Kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil pada karyawan (Clarisa et al., 2022). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan diberikan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung (Saragih & Saragih, 2020).

Pengawasan sangat penting adanya karena dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan ketika bekerja, dimana seluruh aktivitas karyawan ketika bekerja akan diawasi dan juga dikontrol (Mendrofa et al., 2021). Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengamati semua kegiatan perusahaan guna menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan, proses ini dilakukan secara sistematis guna menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil perusahaan telah sesuai dengan rencana (Yusuf & Sahar, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD terkait indikator ketepatan masuk kerja, terdapat karyawan yang terlambat untuk datang bekerja. Kemudian, penggunaan waktu kerja cukup efektif karena karyawan borongan dapat memenuhi target setiap harinya. Berkaitan dengan indikator tidak pernah mangkir, karyawan tidak pernah mangkir namun sering mengajukan izin atau bergantian shift dengan karyawan lain. Terkait indikator mematuhi peraturan perusahaan bahwa peraturan terkait mengenakan seragam didalam kantor sering dilanggar oleh karyawan. Dimana karyawan hanya menggunakan seragam ketika memasuki gerbang perusahaan saja.

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator gaji, karyawan borongan mendapat gaji pokok dua minggu satu kali dan diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan borongan. Namun untuk indikator tunjangan, karyawan borongan mendapat tunjangan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Narasumber menambahkan terkait indikator fasilitas, karyawan mendapat fasilitas yang sama antara karyawan tetap dan borongan guna menunjang pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil observasi, fasilitas yang diberikan kepada karyawan cukup lengkap dan sangat menunjang pekerjaan karyawan, karyawan juga dapat menggunakan fasilitas secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi terkait indikator standar, perusahaan memiliki standar tertentu untuk menilai pekerjaan karyawan. Pelaksanaan pengawasan dilakukan setiap hari guna memantau pekerjaan karyawan terutama hasil kerja karyawan. Terkait indikator evaluasi, melalui standar pengawasan yang dimiliki perusahaan jika karyawan kedapatan melakukan kesalahan ketika bekerja perusahaan akan memberikan teguran secara lisan kemudian melakukan evaluasi secara rutin. Untuk indikator koreksi, karyawan yang diberi teguran secara lisan juga akan diberi saran untuk memperbaiki kesalahan. Sebagai bentuk koreksi perusahaan akan menugaskan karyawan yang lebih senior untuk membantu dan membimbing karyawan yang melakukan kesalahan agar tidak sampai mengulangnya kembali.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan guna memelihara efisiensi yaitu dengan menghalangi dan mengevaluasi tindakan-tindakan individu dalam niat buruknya terhadap kelompok (Tufti & Lesmana, 2021)

Menurut (Ananda, 2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerjasama mereka dan berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang bersifat finansial atas jasa karyawan kepada perusahaan.

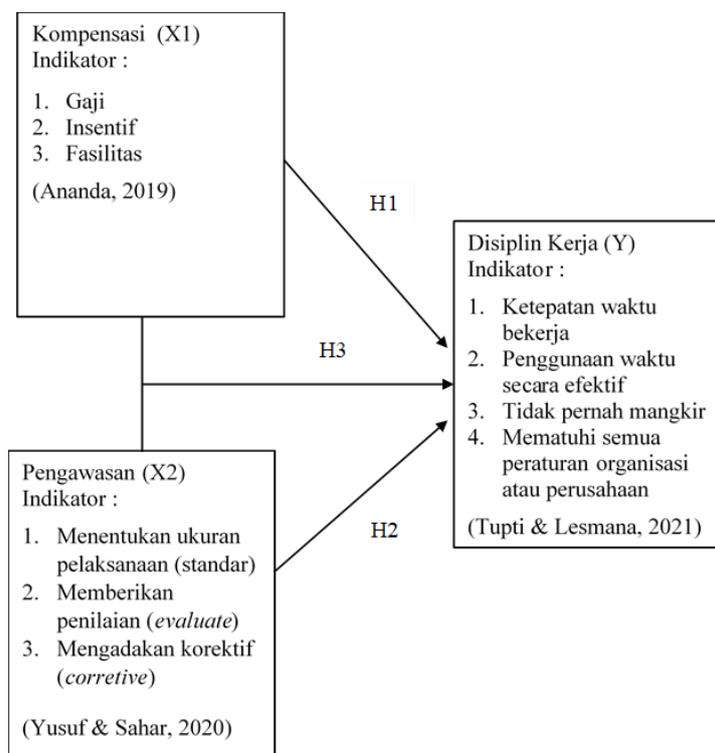
Menurut (Yusuf & Sahar, 2020) pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengamati semua kegiatan perusahaan guna menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan, proses ini dilakukan secara sistematis guna menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil perusahaan telah benar-benar sesuai dengan rencana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang dengan jumlah 85 karyawan. Penentuan sampel menggunakan jenis teknik sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Langkah analisis data mulai statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Jumlah 85 karyawan dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 55 orang dan perempuan berjumlah 30 orang. Berdasarkan usia yaitu usia 20-30 tahun berjumlah 83 orang dan 31-40 tahun berjumlah 2 orang. Berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 45 orang, masa kerja 2-3 tahun berjumlah 4 orang, masa kerja 3-4 tahun berjumlah 26 orang, masa kerja lebih dari 4 tahun berjumlah 10 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan terakhir jenjang SMP berjumlah 8 orang dan SMA berjumlah 77 orang.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah peneliti, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas kriteria penilaian yang digunakan adalah perbandingan antara r hitung dan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka

tidak valid. Untuk jumlah pernyataan dari penelitian sebanyak 20 pernyataan maka dapat diketahui melalui tabel r yaitu $df = (N-2)$ yaitu $85-2 = 82$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui jika nilai r tabel adalah sebesar 0,2133 (Ghozali, 2018; 52). Hasil uji validitas pada variabel kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja menyatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2133.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,802
Pengawasan	0,793
Disiplin Kerja	0,771

Sumber : Hasil diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua kontruk atau variabel dinyatakan reliabel. Karena semua kontruk atau variabel yang digunakan memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2018; 46).

Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 2
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51516821
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.046
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov 0,200 $> 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal (Ghozali, 2018; 161).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.227	1.565		2.701	.008					
	Kompensasi	.746	.141	.590	5.309	.000	.853	.506	.293	.246	4.059
	Pengawasan	.390	.143	.303	2.724	.008	.815	.288	.150	.246	4.059

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance $0,246 \geq 0,10$ dan nilai VIF $4,059 \leq 10$ maka dapat dikatakan jika data tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018; 107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.955	.962		4.113	.000
	Total X1	-.001	.086	-.002	-.007	.994
	Total X2	-.058	.088	-.145	-.657	.513

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dan pengawasan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2018; 206).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.227	1.565		2.701	.008
	Kompensasi	.746	.141	.590	5.309	.000
	Pengawasan	.390	.143	.303	2.724	.008

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 4,227 + 0,746 (X_1) + 0,390 (X_2)$$

Keterangan :

- $a = 4,227$, artinya jika kompensasi dan pengawasan bernilai nol maka nilai disiplin kerja adalah 4,227.
- $b_1 = 0,746$, artinya nilai koefisien regresi linier dari kompensasi sebesar 0,746 yang artinya jika kompensasi meningkat satu satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,746.
- $b_2 = 0,390$, artinya nilai koefisien regresi linier dari pengawasan sebesar 0,390 yang artinya jika pengawasan meningkat satu satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,390.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel 5 diatas pada variabel kompensasi (X1) dapat dilihat bahwa t tabel sebesar 1,663 ($df = n-2 = 85-2 = 83$) maka hasil uji t adalah t hitung 5,309 > t tabel 1,663 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Maka dapat diartinya kompensasi (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

Berdasarkan tabel 5 diatas pada variabel pengawasan (X2) dapat dilihat bahwa t tabel sebesar 1,663 ($df = n-2 = 85-2 = 83$) maka hasil uji t adalah t hitung 2,724 > t tabel 1,663 dengan nilai signifikansi 0,008 > 0,05. Maka dapat diartinya pengawasan (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

b. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3119.638	2	1559.819	123.230	.000 ^b
	Residual	1037.938	82	12.658		
	Total	4157.576	84			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat F tabel sebesar 3,11 ($df_1 = k-1 (3-1 = 2)$ dan $df_2 = n-k (85-2 = 83)$) maka hasil uji F adalah F hitung 123,230 > F tabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.744	3.558

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai pada Adjusted R Square yaitu sebesar 0,744 yang artinya variabel kompensasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kompensasi $t_{hitung} = 5,309$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Berdasarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden karyawan dapat menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik dan maksimal, walaupun karyawan yang bekerja mayoritas baru bekerja kurang dari satu tahun. Hal ini selaras dengan mayoritas usia karyawan yang masih berusia 20-30 tahun sehingga dapat menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amadi, 2021) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Garuda Hotel Binjai. Hasil penelitian (Saragih & Saragih, 2020) menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Cinta Raja. Hasil penelitian (Ayu & Kustini, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Delta Bumi Makmur.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel pengawasan $t_{hitung} = 2,724$ dengan nilai signifikansi 0,008 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Berdasarkan

karakteristik responden dan distribusi jawaban responden pemberian penilaian yang diterapkan sudah bagus bagi karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA karena dapat mengembangkan kemampuan karyawan karena adanya penilaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring & Sitepu, 2019) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hasil penelitian (Hendri & Melsandi, 2020) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian (Tupti & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara. Hasil penelitian (Alamsyah & Riyanto, 2023) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) di kantor cabang bandara Soekarno Hatta.

c. Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kompensasi dan pengawasan bahwa F hitung sebesar 123,230 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan secara bersamaan, jika perusahaan dapat mengelola kompensasi dan pengawasan secara bersamaan dengan baik maka disiplin kerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Elfiswandi, 2020) menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian (Mekarsari et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Variabel kompensasi paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Bumdesa Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian (Rusmansyah, 2022) menyatakan bahwa secara simultan (bersama) kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan pada faktor Disiplin pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Hasil penelitian (Clarisa et al., 2022) menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan borongan cv. mega lestari plasindo jombang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dapat diartikan jika kompensasi diberikan dengan baik atau meningkat maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat secara signifikan di CV. Mega Lestari Plasindo Jombang; (2) Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dapat diartikan jika pengawasan yang diberikan ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat secara signifikan di CV. Mega Lestari Plasindo Jombang; Kompensasi dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan pada perusahaan adalah sebagai berikut : perusahaan perlu memperhatikan pemberian tunjangan pada karyawan borongan agar sesuai dengan kebutuhan, bentuk pemberian teguran pada karyawan agar lebih terstruktur, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat absensi karyawan terutama absen tanpa alasan masih cukup tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., & Elfiswandi, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i2.63>
- Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(1), 56–69. <https://www.aijbm.com/volume-6-issue-1/>
- Amadi, J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Garuda Hotel Binjai. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 165–181. <https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/65>
- Ananda, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 1(2), 131–141.
- Ayu, W., & Kustini, K. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja. *Revitalisasi*, 10(2), 248. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i2.1964>
- Clarisa, S., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu. *JIM (Journal of Indonesian Management)*, 2(3), 483–488. <https://doi.org/https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.875>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, H., & Melsandi, N. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*,

- 4(1), 21–28. <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/35>
- Maha, S. A. B., Mulyadi, B., & Rahman, M. B. (2022). The Effect Of Supervision On Employee Work Dicipline At The Reiz Suites Medan. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(1), 40–48.
- Mekarsari, N. K. A., Gunawan, K., & Suandana, N. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada BUMDesa Di Kabupaten Buleleng Bali). *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, 8(1), 36–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.37637/wa.v8i1.795>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Alignment : Journal Of Administration and Educational Management*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Rusmansyah, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3), 239–245. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetitif.v1i3.1187>
- Saragih, L. M. S., & Saragih, S. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cinta Raja. *Literasi Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 121–132. <https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/22>
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 3(1), 17–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36764/ja.v3i1.184>
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai: Leadership dan Pengawasan. *SiNTESa Cered : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 380–392. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.330>
- Yanti, N. . darma, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, 4(2), 115–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>
- Yusuf, M., & Sahar, S. (2020). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 155–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.55678/prj.v8i2.247>