

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN

(Study Kasus Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru)

Firda Nova Manullang dan DR. H. Seno andri, MM, M.Si

0853-6447-3863

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and discipline employee performance level in Putra Jaya Sentosa Pekanbaru Company. Supervision as an independent variable (X1), The discipline as an intervening variable (X2), and the employee performance level as the dependent variable (Y). This study took of respondents as many as 70 people.

The data obtained through questionnaires and then further processed to be tested through statistical analysis such as multiple linear regression analysis, testing instruments and testing hypotheses of regression coefficient by using SPSS version 17.

The results showed that the influence of supervision and discipline of the performance level that is known to control $t(1,639) < t_{table}(1,996)$ and $sig(1,106) > 0,05$. It means that the variable has no significant effect for the employee performance in Putra Jaya Sentosa Pekanbaru Company. Meanwhile, the discipline is known that $t(5,735) > t_{table}(1,996)$ and $sig(0,000) < 0,05$. It means that the discipline variables significantly influence of employee performance in Putra Jaya Sentosa Pekanbaru Company. The conclusion is that the discipline variable has a effect of employee performance in Putra Jaya Sentosa Pekanbaru company.

Keyword : supervision, discipline, performance, influence.

Seiring dengan perkembangan era globalisasi saat ini, kota pekanbaru pun ikut mengalami perkembangan-perkembangan yang cukup pesat. Dimana perkembangan tersebut dapat terlihat dari perkembangan jumlah penduduk yang setiap tahun nya mengalami peningkatan. terlihat perkembangan jumlah penduduk kota pekanbaru lima tahun terakhir mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2009 jumlah penduduk mengalami perkembangan sebesar 0,447%. Pada tahun 2010 jumlah penduduk mengalami perkembangan sebesar 11,830% dan ini merupakan perkembangan terbesar selama lima tahun terakhir di kota pekanbaru. Pada tahun 2011 jumlah penduduk mengalami perkembangan sebesar 0,523%. Dan pada tahun 2012 jumlah penduduk mengalami perkembangan sebesar 3,999%.

Seiring dengan berkembangnya kota Pekanbaru, tingkat perkembangan unit bisnis sarana permainan pun ikut mengalami peningkatan, hal tersebut dapat terlihat dengan semakin banyaknya tempat-tempat atau sarana permainan yang ada di Pekanbaru, dimana setiap tahunnya unit bisnis sarana permainan ini jumlahnya semakin bertambah baik yang memiliki surat ijin usaha maupun yang tidak memiliki surat ijin usaha. perkembangan unit bisnis di kota Pekanbaru pada lima tahun terakhir. Dimana pada tahun 2008-2009 unit bisnis tidak mengalami perkembangan, namun pada tahun 2010 unit bisnis permainan mengalami perkembangan yang cukup besar yaitu sekitar 26,66%. Pada tahun 2011 unit bisnis permainan mengalami perkembangan sekitar 15,789%. Dan pada tahun 2012 unit bisnis permainan mengalami perkembangan sekitar 9,090%.

Pengawasan dalam suatu perusahaan haruslah dilakukan secara efektif, karena melalui pengawasan karyawan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Meskipun mengetahui begitu pentingnya pengawasan namun masih saja sering kita jumpai perusahaan-perusahaan yang tidak melakukan pengawasan dengan sebaik-baiknya, seperti halnya yang terjadi pada PT.Putra Jaya Sentosa Pekanbaru yang telah melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya, namun tetap saja banyak terdapat perilaku karyawan yang tidak dan kurang disiplin seperti, terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, absen atau sering membolos masuk kerja serta sakit tanpa surat keterangan dokter, tindakan ketidakdisiplinan ini diluar sakit dan izin dengan keterangan yang jelas kepada perusahaan. evaluasi disiplin kerja dari 70 orang karyawan pada PT.Putra Jaya Sentosa Pekanbaru pada lima tahun terakhir,dimana pada tahun 2008 keterlambatan masuk kerja sebanyak 117 kali, pulang kerja sebelum waktunya sebanyak 98 kali, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 13 kali, dan sakit tanpa keterangan dokter sebanyak 12 kali. Pada tahun 2009 keterlambatan masuk kerja sebanyak 136 kali, pulang kerja sebelum waktunya sebanyak 122 kali, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 22 kali, dan sakit tanpa keterangan dokter sebanyak 16 kali. Pada tahun 2010 keterlambatan masuk kerja sebanyak 154 kali, pulang kerja sebelum waktunya sebanyak 128 kali, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 36 kali, dan sakit tanpa keterangan dokter sebanyak 25 kali. Tahun 2011 keterlambatan masuk kerja sebanyak 159 kali, pulang kerja sebelum waktunya sebanyak 134 kali, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 38 kali, dan sakit tanpa keterangan dokter sebanyak 29 kali. Pada tahun 2012 keterlambatan masuk kerja sebanyak 182 kali, pulang kerja sebelum waktunya sebanyak 138 kali, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 44 kali, dan sakit tanpa keterangan dokter sebanyak 34 kali.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (Study Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru)”**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas, maka perlu dibuat perumusan masalah yang memperjelas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengawasan dan disiplin kerja pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengawasan dan disiplin kerja pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.
2. Menambah wawasan penulis tentang konsep pengawasan dan disiplin kerja yang baik serta implementasinya di lapangan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

TINJAUAN PUSTAKA

- a. Menurut **Edwin B. Flippo dalam Gomes (2003:6)** Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.
- b. Menurut **George R. Terry** dalam terjemahan **Winardi (1985:343)** yang menyatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yaitu pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.
- c. Menurut **Stoner, Freeman dan Gilbert (2000)** "*Control is the process of ensuring that activities conform the planned activities*" artinya pengawasan adalah proses untuk menyakinkan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan.
- d. Secara Etimologis Disiplin berasal dari bahasa inggris "*Diciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. **Muchdarsyah Sinungan (2005:145)** mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan

tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- e. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dilaksanakan atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hipotesis

“Diduga Pengawasan dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.”

Konsep Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan skala Likert. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5.

- | | | |
|----|------------------------------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju / Selalu diberi skor | 5 |
| 2. | Setuju / Sering diberi skor | 4 |
| 3. | Kurang Setuju / Kadang-Kadang diberi skor | 3 |
| 4. | Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah diberi skor | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah diberi skor | 1 |

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PUTRA JAYA SENTOSA yang terletak di jalan Riau No 42 lantai 3 ,Pekanbaru, Provinsi Riau yang bergerak di bidang unit bisnis sarana permainan.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru yang terdiri dari berbagai golongan yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan responden untuk diteliti. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

- | | | | |
|----|-------------|----|---------------|
| a. | Data Primer | b. | Data Sekunder |
|----|-------------|----|---------------|

Teknik Pengumpulan Data

- | | | | |
|----|--------------------------------|----|---------------------|
| a. | Wawancara (<i>interview</i>) | b. | Kuesioner (angket) |
|----|--------------------------------|----|---------------------|

Analisis Data

- a. Analisis Deskriptif
- b. Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi berganda yaitu sebagai berikut (**Sugiono, 2004:211**):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat yaitu kinerja karyawan
- a : Konstanta dari persamaan regresi berganda
- b₁ : Koefisien regresi pengawasan
- X₁ : Variabel pengawasan
- b₂ : Koefisien regresi disiplin
- X₂ : Variabel disiplin
- E : *Standar Error*

Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reabilitas Data

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- a. Koefisien Determinasi (R²)
- b. Uji Signifikan Serentak (Uji F)
- c. Uji Signifikan Individu (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden penelitian ini meliputi tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan bagiannya masing-masing.

- a. Analisis Pengawasan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan adalah penetapan standar kerja, penilaian kerja, dan mengoreksi pekerjaan. Apabila faktor-faktor diatas dilakukan oleh seorang manager dalam melakukan pengawasan maka kedisiplinan dan kinerja dari karyawan secara tidak langsung dapat meningkat.

Rekapitulasi Indikator Pengawasan Karyawan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

No	Sub Variabel	Rata-Rata	Keterangan
1	Penetapan Standar Kerja	3,96	Setuju
2	Penilaian Pekerjaan	3,76	Setuju
3	Mengoreksi Pekerjaan	3,72	Setuju
Jumlah		11,44	
Rata-Rata		3,81	Setuju

Sumber : Data Olahan Peneliti 2013

Dari penjelasan tabel diatas dapat diketahui pernyataan responden terhadap pengawasan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru dikategorikan Setuju/Sesuai karena nilai rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,81 (rentang 3,40 - 4,19). Maka dapat disimpulkan bahwa ketika penerapan standar kerja, penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik maka hasil dari pengawasan itu sendiri juga akan baik.

b. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

Untuk mengukur disiplin kerja karyawan maka ditentukan beberapa sub variabel yaitu disiplin waktu, disiplin tugas, dan disiplin tingkah laku.

Rekapitulasi Indikator Disiplin Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

No	Sub Variabel	Rata-Rata	Keterangan
1	Disiplin Waktu	4,13	Setuju
2	Disiplin Tugas	4,03	Setuju
3	Disiplin Tingkah Laku	4,21	Sangat Setuju
Jumlah		12,37	
Rata-Rata		4,12	Setuju

Sumber : Data Olahan Peneliti 2013

Dari penjelasan tabel diatas dapat diketahui pernyataan responden terhadap disiplin pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru dikategorikan Sesuai/Setuju karena nilai rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 4,12 (rentang 3,40 - 4,19).

c. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

Untuk mengukur kinerja karyawan maka ditentukan beberapa sub variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari Kualitas Kerja , Kuantitas Kerja dan Lama Jam Kerja.

Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru

No	Sub Variabel	Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	4,13	Setuju
2	Kuantitas Kerja	4,05	Setuju
3	Lama Jam Kerja	4,13	Setuju
Jumlah		12,31	
Rata-Rata		4,10	Setuju

Sumber : Data Olahan Peneliti 2013

Dari penjelasan tabel dapat diketahui pernyataan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru dikategorikan setuju karena rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 4,10 (rentang 3,40 - 4,19).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Probabilitas
Konstanta	1,729	4,959	0,000
Pengawasan	0,120	1,639	0,106
Disiplin	0,465	5,735	0,000
R = 0,650 R Square = 0,423 Adjusted = 0,406			

Berdasarkan tabel Idiatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 1,729 + 0,120 \text{ Pengawasan} + 0,465 \text{ Disiplin} + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi berganda

b1 : Koefisien regresi pengawasan

X1 : Variabel pengawasan

b2 : Koefisien regresi disiplin

X2 : Variabel disiplin

E : *Standar Error*

e. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu butir pernyataan valid jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai $r \text{ hitung}$ dalam uji ini adalah Pearson Correlation antara item pernyataan dengan total skor. Sedangkan nilai $r \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 70-2 = 68 = 0,235$. Dan diketahui seluruh nilai $r \text{ hitung}$ variabel $\geq 0,235$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 namun jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada tabel *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)* berikut :

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengawasan	0,900	Reliabel
2	Disiplin	0,824	Reliabel
3	Kinerja	0,784	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti 2013

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

f. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan pengawasan dan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,423. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 42,3 %, sedangkan sisanya sebesar 57,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Diketahui F hitung sebesar 24,568 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 70 - 2 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 67 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,134$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (24,568) > F tabel (3,134) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan signifikansi 5% (2-tailed) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
2. Jika t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 70 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 67 : 0,025$$

$$= 1,996$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa :

1. Pengawasan. Diketahui t hitung (1,639) < t tabel (1,996) dan Sig. (0,106) > 0,05. Artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.
2. Disiplin. Diketahui t hitung (5,735) > t tabel (1,996) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.

Dari analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan pengawasan dan disiplin pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis pengawasan mendapatkan penilaian positif dari responden dengan nilai rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,81 (rentang 3,40 - 4,19), serta pernyataan responden terhadap disiplin pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru juga dikategorikan Sesuai/Setuju dengan nilai rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 4,12 (rentang 3,40 - 4,19).
2. Secara umum tingkat kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru tergolong baik. Hal ini dibuktikan dari pernyataan responden terhadap tingkat kinerja yang dikategorikan Sesuai/Setuju dengan rata-rata penilaian secara keseluruhan sebesar 4,10 (rentang 3,40 - 4,19)
3. Pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap tingkat kinerja yaitu Pengawasan diketahui t hitung (1,639) < t tabel (1,996) dan Sig. (0,106) > 0,05. Artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru. Sedangkan Disiplin diketahui t hitung (5,735) > t tabel (1,996) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

1. Meski pelaksanaan pengawasan pada PT. Putra Jaya Sentosa Pekanbaru sudah berjalan baik, namun perusahaan harus tetap memperhatikan indikator-

indikator dari pengawasan tersebut, agar perusahaan dapat melakukan koreksi dan mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi saat karyawan melakukan pekerjaannya, dapat memberikan pandangan yang lebih terarah sehingga kesalahan tidak terjadi secara berulang-ulang, dan mengambil tindakan nyata dari kegiatan koreksi tersebut seperti menetapkan strategi/kebijakan baru.

2. Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan disiplinnya karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, oleh karena itu meski disiplin mendapat respon yang baik dari para karyawan namun hal tersebut harus direalisasikan dilapangan agar dalam pencapaiannya tujuan perusahaan dapat berjalan dengan efekti dan efesien.

DAFTAR PUSTAKA

Adam's, Sexton, Adelaide Griffin, Manullang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.

Basu Swasta, 2002, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, Liberty, Jakarta.

Daft, Richard L, 2003, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Mamduh, 2003, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Manullang, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Manullang, 1997, *Manajemen Personalia*, cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Siagian, Sondang, 2003, *Teori dan praktek kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.