

**PENGARUH SUPERVISI, TUGAS, DAN REKAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. PARAGON TEKNOLOGI
AND INOVATION**

***THE EFFECT OF SUPERVISION, TASK, AND COOPERATIVES ON JOB
SATISFACTION AT PT. TECHNOLOGY PARAGON
AND INNOVATION***

Steven Valentino Halim¹⁾, Irwadi²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, STMB Multismart

¹Email : Stevenvalentino1400gmail.com

Naskah diterima tanggal 06-05-2022, direvisi tanggal 07-06-2022, disetujui tanggal 27-09-2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Untuk mengetahui apakah tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Untuk mengetahui apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Untuk mengetahui apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Dari hasil penelitian ada pengaruh signifikan Supervisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Technology and Inovation. Ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Ada pengaruh signifikan pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Technology and Inovation

Kata Kunci: Supervisi, Tugas, Rekan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether partial supervision has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation. To find out whether the task partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation. To find out whether co-workers partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation. To find out whether supervision, task and co-workers simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation The analytical technique used in this research is

quantitative data analysis. The data processing of this research is not processed manually, but using SPSS statistical software. From the results of the study there was a significant effect of supervision on the work objectives of the product at PT. Paragon Technology and Innovation. There is a significant effect on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation. There is a significant effect of co-workers on employee job satisfaction at PT. Paragon Technology and Innovation. There is a significant influence of the influence of supervision, duties and co-workers on the work objectives of the product at PT. Paragon Technology and Innovation

Keywords: *Supervision, Tasks, Colleagues, Work Objectives*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, sedangkan pihak ekstern merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen yaitu kepuasan kerja yang merupakan sebuah ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan. Karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Dengan adanya kinerja optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu supervisi, tugas dan rekan kerja.

Supervisi di perusahaan pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pekerjaan. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi kelancaran perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja (Darmawan, 2013).

Tugas menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang

pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja (Hamali. A. Y., 2018).

Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Mangkunegara. A.A.P., 2017).

Pengarahan kerja yang diberikan belum sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan. Pengawasan yang dilaksanakan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Penilaian hasil kerja karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan. Tugas pekerjaan belum sesuai dengan beban kerja. Tugas pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Pemberian tugas dari atasan belum berjalan dengan baik (Bangun, 2018) Persaingan yang ada di pekerjaan saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain. Karyawan belum dapat bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Suasana kekeluargaan di dalam perusahaan belum terjalin dengan harmonis

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif. Ruang Lingkup Penelitian karyawan di PT. Paragon Technology And Inovation. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan PT Paragon Technology And Inovation. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan *non probability sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 68 responden. Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda,

uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		X1	X2	X3	Y
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.7500	34.7353	34.0735	34.4265
	Std. Deviation	6.42842	6.94244	7.56724	6.64071
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.103	.115	.108
	Positive	.098	.070	.074	.075
	Negative	-.148	-.103	-.115	-.108
Test Statistic		.148	.103	.115	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821 ^c	.683 ^c	.257 ^c	.461 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel $> 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali. I, 2005). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas

terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari sepuluh (10).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

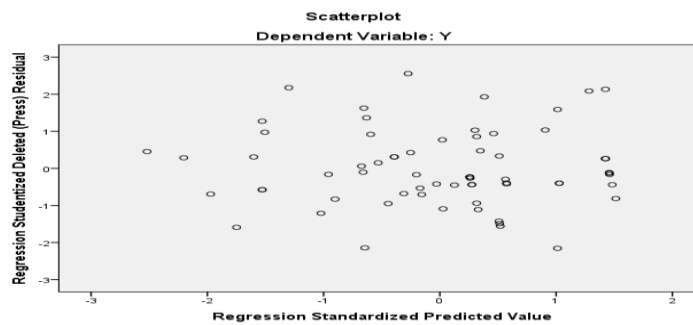
\Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.337	2.966
X2	.222	4.514
X3	.271	3.692

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali. I, 2005). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scaterplot

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dijelaskan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu supervise, tugas dan rekan kerja serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.242	.389		13.487	.000
X1	.018	.019	.018	3.984	.000
X2	.098	.021	.102	4.606	.000
X3	.937	.018	1.068	5.266	.000

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.242 + 0,018X_1 + 0,098X_2 + 0,937X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu :

1. 5.242 menunjukkan bahwa apabila variabel supevisi, tugas dan rekan kerja (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 5.242.
2. 0,018 menunjukkan bahwa apabila variabel supevisi ditingkatkan satu satuan

- point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,018.
- 0,098 menunjukkan bahwa apabila variabel tugas ditingkatkan satu satuan point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,098.
 - 0,937 menunjukkan bahwa apabila variabel rekan kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,098

Uji t

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.242	.389		13.487	.000
X1	.018	.019	.018	3.984	.000
X2	.098	.021	.102	4.606	.000
X3	.937	.018	1.068	5.266	.000

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi tugas berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,99$). dengan demikian H_2 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,99$). dengan demikian H_3 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.

Uji F

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2934.034	3	978.011	38.789	.000 ^b
Residual	20.598	64	.322		
Total	2954.632	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (38,789 > 2,75) (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_4 diterima . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi.

Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,993	,993	,56731

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.993 atau 99,3% menunjukkan kontribusi supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Supevisi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,984 > 1,99). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi.

Supevisi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Supevisi yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013). Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kesupevisian suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Supevisi kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya supevisi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan penuh

kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan (Kamal, 2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada akuntan pemula.

2. Pengaruh Tugas Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,99$). dengan demikian H_2 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.

Tugas dan kesediaan dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Perwujudan kepuasan kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan kepuasan kerja, yaitu dengan tugas. Tugas berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kepuasan kerja yang maksimal (Mathis & Jackson, 2011).

3. Pengaruh Rekan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,99$). dengan demikian H_3 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.

Adanya interaksi yang baik antar karyawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi rekan kerja kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto, 2015).

4. Pengaruh Supevisi, Tugas, Rekan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (38,789 > 2,75) (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_4 diterima . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi.

Bagi organisasi adanya supevisi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Perwujudan kepuasan kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan kepuasan kerja, yaitu dengan tugas. Tugas berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kepuasan kerja yang maksimal. Kondisi rekan kerja kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2016).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,984 > 1,99). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,606 > 1,99). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,266 > 1,99). dengan demikian H_1 diterima.

kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Teknologi.

4. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(38,789 > 2,75)$ (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Teknologi

SARAN

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Supevisi dan Produk terhadap Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Paragon Teknologi lebih meningkatkan supevisi untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara meningkatkan sosialisasi kepada karyawan tentang pengenalan peraturan perusahaan agar dapat memudahkan karyawan mendapatkan informasi tentang SOP, mempengaruhi interpretasi karyawan atas fakta mengenai SOP
2. Sebaiknya pimpinan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya dengan cara memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan jabatannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Tugas karyawan seharusnya diingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja, agar karyawan kelihatan ingin diperhatikan oleh atasan baik itu cara kerjanya, pemberian bonus, tunjangan dan meningkatkan jabatan mereka.
4. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan semangat dari karyawan agar memberi kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan hasil kerja sehingga terciptanya kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukannya dengan cara memberikan segala rekan kerja yang dibutuhkan karyawan dan selalu memberikan solusi apabila karyawan mengalami kendala.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (R. Fachruddin, ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. I. (2005). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Undip.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, D. H. M. S. (Ed.). (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 6). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Suprpto. (2015). *Instrument Perangkat Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.