

## PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTARAYA SEJATI

Evelyn Lorencia Sanjaya, Valerie Roselin, Hendra Nazmi

Universitas Prima Indonesia

Email: [hendranazmi@unprimdn.ac.id](mailto:hendranazmi@unprimdn.ac.id)

**RINGKASAN** - Penelitian ini dilakukan di PT Dutaraya Sejati. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan yang belum optimal, tingkat disiplin kerja yang rendah dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dutaraya Sejati. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan yang masih belum baik. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 152 karyawan sedangkan jumlah sampel sebanyak 110 karyawan PT Dutaraya Sejat. Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian diperoleh nilai  $T_{hitung}$  pengawasan  $2,024 > t_{tabel} 1,985$ ,  $t_{hitung}$  disiplin  $4,937 > T_{tabel} 1,985$ ,  $T_{hitung}$  kepuasan  $2,497 > T_{tabel} 1,985$ , dan signifikansi pengawasan  $0,046 < 0,05$ , signifikansi pengawasan  $0 < 0,05$ , signifikansi pengawasan  $0,014 < 0,05$ . Berarti bahwa secara parsial Pengawasan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutaraya Sejati. Nilai  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0.05 adalah 2,69. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $14,619 > F_{tabel} 2,69$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara simulatan Pengawasan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutaraya Sejati. Besarnya angka koefisien determinasi yang dapat dilihat dari R Square adalah 0,294 atau sama dengan 29,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 29,4%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

PT. Dutaraya Sejati berdiri sejak tahun 1992 bergerak dalam bidang general kontraktor yang bertempat di Jl. Gaharu no.24A Medan, Sumatera Utara. Penelitian berlangsung sejak Agustus 2020 – April 2021. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan diduga menyebabkan adanya keluhan ataupun perubahan dari customer. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan maih

kurang terbukti dari ketidakhadiran dan ketelambatan yang tinggi. Kurangnya kepuasan kerja karyawan menimbulkan rendahnya keinginan karyawan berkomitmen pada perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang optimal, terlihat dari hasil kinerja yang menurun. Jurnal ini berguna untuk Menguji dan menganalisa pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. Penelitian bertujuan untuk pengujian dan menganalisa pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati.

### **KAJIAN TEORI**

Pendapat Fahmi (2014:138), “Secara umumnya, pengawasan ialah sebuah cara organisasi merealisasikan kinerja yang efektif dan efisien, serta menunjang terealisasinya visi misi dari sebuah perusahaan”.

Menurut Handoko (2016:25), “Pengawasan (*controlling*) ialah penemuan dan implementasi metode dan alat yang menjamin bahwa apa yang direncanakan sudah terlaksana seperti yang ditentukan.”

Pendapat Daulay (2017:218), “Pengawasan merupakan proses pengawatan proses semua aktivitas yang menjamin seluruh aktivitas yang tengah dijalankan berlangsung sesuai yang perencanaan awal”.

Menurut Rivai (2011:824), “Disiplin kerja ialah alat yang dipakai manajer untuk menjalin komunikasi dengan karyawan supaya mereka sanggup untuk merubah tingkah laku dan selaku usaha dalam menambah kesadaran dan kesanggupan individu dalam melaksanakan semua aturan perusahaannya.”

Pendapat Hasibuan (2016:193), “Kedisiplinan ialah fungsi operatif MSDM yang paling penting dikarenakan makin baik kedisiplinan pegawainya maka makin tinggi prestasi kerja yang diraih”.

Pendapat Mangkunegara (2017:129), “Disiplin kerja ialah realisasi manajemen dalam meenegakkan pedoman organisasinya”.

Pendapat Robbins dan Judge (2013:79), “Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tak tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya”.

Menurut Priansa (2014:291), “Kepuasan ialah perasaan karyawan atas pekerjaan yang dimiliki yang berupa senang atau tidak selaku hasil interaksinya karyawan dengan lingkungan kerja atau selaku tanggapan dari sikap mental, juga selaku hasil penilaian karyawan atas pekerjaan yang dimiliki

Pendapat Lawler (2015:180), “Ukuran kepuasan berdasar pada realitas yang terjadi dan diterima selaku kompensasi usaha dan tenaga kerja yang dilakukan”.

Pendapat Sutrisno (2011:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang ataupun tim dalam sebuah perusahaan, berdasar kewenangan dan tanggung jawabnya tiap karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasinya”.

Pendapat Bangun Wilson (2012:231), “Kinerja ialah hasil kerja yang diraih karyawan berdasar syarat pekerjaannya”.

Pendapat Mangkunegara (2013:67), “Kinerja atau prestasi kerja ialah hasil kerja dari segi mutu dan jumlah yang diraih individu karyawan dalam menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawabnya masing-masing”.

Menurut Mangkunegara (2011), “Landasan dalam melakukan evaluasi kerja maka diperlukan sebuah pengawasan untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien.”

Menurut Wibowo (2016), “Dalam mengerjakan tugas yang di perintahkan harus di kerjakan dengan disiplin dan sesuai dengan perintah. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja”.

Robbins (2012) mengungkapkan “Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan individu yang tidak memiliki kepuasan mempunyai perasaan negative terkait pekerjaan yang dimiliki.”

Pendapat Ghozali (2016:52), Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui kevalidan sebuah kuesioner. Bila  $r$  hitung lebih tinggi atau sama dengan  $r$  table dan nilainya positif maka butir pertanyaannya valid. Bila  $r$  hitung <  $r$  table dan bernilai negatif maka butir pertanyaannya tidak valid.

Pendapat Sugiyono (2014:121), Uji reliabilitas dipakai untuk memperlihatkan kekonsistenan dalam melakukan pengukuran gejala yang sama.

Kualifikasi yang mengungkapkan bila nilai korelasinya melebihi 0,6 maka butir pertanyaannya reliabel.

Pendapat Suliyanto (2011:31), Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah nilai residual yang distandarisasikan pada model regresinya memiliki distribusi yang normal atautah tidak. Residual dinyatakan distribusinya normal bila nilai residual terstandarisasi mayoritas mendekati nilai reratanya yang bila dilukiskan dalam kurva berbentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) dengan dua sisi melebar yang tak hingga.

Pendapat Suliyono (2011:32), uji multikolinearitas ialah adanya korelasi linear yang hampir sempurna diantara melebihi 2 variabel bebas. Tujuannya uji ini ialah untuk mengetahui apakah dalam model regresinya terdapat hubungan yang erat ataupun sempurna diantara variabel bebasnya atautah tidak. Jika ditemukan adanya hubungan yang erat di antara variabel bebasnya maka model regresinya dikatakan ada masalah multikoliner.

Pendapat Sujarweni (2015:226), Uji Heteroskedastisitasialah sebuah kondisi yang amna varians residual tidak tetap untuk seluruh variabel bebasnya. Dalam menguji heteroskedastisitasnya bisa dengan uji gletser yakni dengan mengujikan taraf signifikannya.

Pendapat Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda dipergunakan peneliti jika hendak memprediksikan bagaimanakah kondisi (naik turun) variabel terikat (kriterium) jika minimal 2 variabel bebas selaku faktor prediktornya dilakukan manipulasi (naik turun nilainya).

Pendapat Sujarweni (2015:228), koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ialah sebuah ukuran yang berarti dalam regresi.  $R^2$  menggambarkan kemampuan variabel terikatnya. Tujuannya ialah untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya.

Pendapat Sujarweni (2015:228), Uji F dipakai untuk membuktikan ada pengaruh diantara variable bebas terhadap variable terikat secara serentak. Ketentuan ujinya ialah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

Pendapat Sujarweni (2015:229) Uji t memperlihatkan seberapa jauh pengaruhnya suatu variabel bebas (penjelas) secara individu dalam menerangkan



variabel terikatnya. Ketentuan ujiannya ialah bila jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yaitu *Explanatory Research*. Penentuan sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Teknik sampling adalah simple random sampling. pengumpulan data terkaitan permasalahan dilakukan dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Sumber data penelitian terdiri atas hasil jawaban kuesioner, wawancara dan profil dan struktur perusahaan dan data yang didapatkan dari buku yang berkaitan dengan permasalahan. Model penelitian yang dipakai yaitu Analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dan parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**TABEL 1**  
**Usia Responden PT. Dutaraya Sejati**

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
18 – 25 Tahun	14	12.7
25 – 40 Tahun	69	62.7
>40 Tahun	27	24.6
Jumlah	110	100

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Dari Tabel 1. mayoritas responden berusia 25- 40 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia 25- 40 tahun lebih mudah memahami, tugas dan tanggung jawab karyawan sendiri.

**TABEL 2**  
**JENIS KELAMIN RESPONDEN PT. Dutaraya Sejati**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
Laki-laki	92	83.6
Perempuan	18	16.4
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Berdasarkan Tabel 2. mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 92 karyawan dan presentase sebesar 83.6 % disebabkan aktivitas perusahaan cenderung menerima karyawan yang jenis kelaminnya laki-laki.

**TABEL 3**  
**PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN PT. Dutararaya Sejati**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Presentase</b>
SMA	63	57.3
D1	8	7.3
D3	2	1.8
S1	37	33.6
Jumlah	110	100

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Berdasarkan Tabel 3. mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 63 karyawan dengan presentase sebesar 57.3 % dikarenakan perusahaan telah menganggap bahwa pada tingkat pendidikan SMA telah dapat bekerja dengan baik.

**TABEL 4 Statistik Deskriptif Penelitian**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Pengawasan	110	15	26	19.57	2.23
Disiplin	110	42	63	52.55	3.53
Kepuasan	110	25	42	33.65	2.71
Kinerja	110	19	40	27.80	3.74
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Tabel 4 Statistik variabel pengawasan yakni 19,57 dengan nilai minimal 15 dan nilai maksimal 26 dan standar deviasi 2,23.

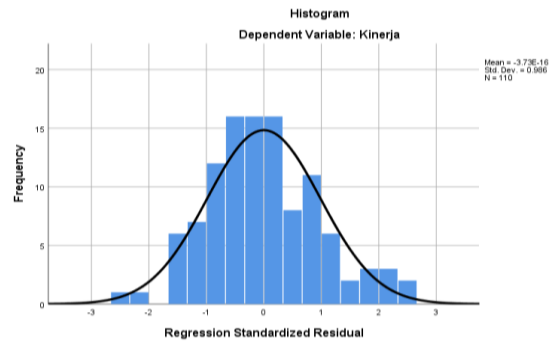
Statistik variabel disiplin sebesar 52,55 dan nilai minimal 42 dengan nilai maksimal 63 dengan standar deviasi 3,53.

Statistik variabel kepuasan sebesar 33,65 dengan nilai minimal 25 dan nilai maksimal 42 dan standar deviasi 2,71.

Statistik variabel kinerja sebesar 27,80 dengan nilai minimal 19 dan nilai maksimal 40 dan standar deviasi 3,74

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik histogram dan grafik normal P-Plot

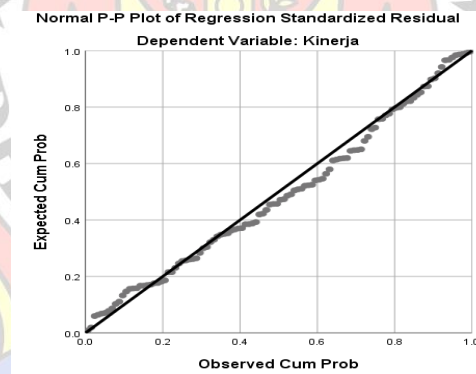
**GAMBAR 1**



Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Data secara nyata berbentuk garis kurva yang hamper simetri (U) tidak melenceng kekiri dan kanan maka bisa dinyatakan data mempunyai distribusi normal.

**GAMBAR 2**



Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Data diagonal diatas menunjukkan data tersebar disekitar garis diagonalnya, penyebaran datanya mayoritas mendekati garis normal maka datanya normal.

Uji Statistik *Kolmogrov smirnov*

TABEL III.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3.1439139
Most Extreme Differences	Absolute	0.068
	Positive	0.068
	Negative	-0.043
Test Statistic		0.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		110
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 Diolah SPSS,2021

Tabel 5 nilai signifikansinya  $0,20 > 0,05$ . Berdasarkan hasil memperlihatkan signifikan yang didapatkan yakni melebihi 0,05 maka datanya normal.

Uji Multikolinieritas ditunjukkan dalam :

TABEL 6

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,29	5,81		-1,77	0,080		
	Pengawasan	0,279	0,14	0,17	2,024	0,046	0,985	1,015
	Disiplin	0,437	0,09	0,41	4,937	0	0,954	1,048
	Kepuasan	0,286	0,12	0,21	2,497	0,014	0,962	1,040

a. Dependent Variable: Kinerja

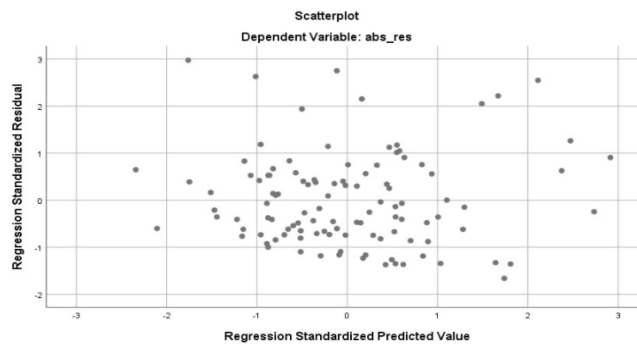
Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Tabel 6 memperlihatkan yakni nilai *tolerance*  $> 0.1$  yakni nilai tolerance pada pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara berurutan senilai 0.985,0.954 dan 0.962 sedangkan nilai *VIF*  $< 10$  yaitu nilai *VIF* pada pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara berurutan senilai 1,015 , 1,048, dan 1,040 maka tidak terjadi multikolinieritas pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan.

Uji heteroskedastitas dapat dilakukan dengan uji gletser yaitu dengan menguji dengan tingkat signifikannya



GAMBAR 3 Uji Scalter Plot



Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Titik-titiknya tersebar dengan pola yang tidak jelas yakni ke atas dan ke bawah angka nol (0) dalam sumbu Y, tidak mengumpul di suatu lokasi, sehingga dari grafik *scatterplot* bisa diambil simpulannya yakni tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regersinya.

TABEL 7 Metode Stastik Gletjer

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,303	3,45		-2,406	0,018
	Pengawasan	0,136	0,08	0,16	1,658	0,100
	Disiplin	0,088	0,05	0,16	1,670	0,098
	Kepuasan	0,104	0,07	0,14	1,520	0,131

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Tabel 7 memperlihatkan angka *signifikansi*(sig) > 0.05 yaitu pengawasan nilai sigialah 0.100, disiplin kerja nilai sigyakni 0,98 , kepuasan kerja nilai sig 0,131 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan hasil :

TABEL 8 Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,290	5,814		-1,770	,080
	Pengawasan	,279	,138	,166	2,024	,046
	Disiplin	,437	,089	,413	4,937	,000
	Kepuasan	,286	,115	,208	2,497	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Berdasar hasil pengolahan data melalui SPSS, didapatkan nilai konstanta yakni -10.290, koefisien pengawasan 0,279, koefisien disiplin 0,437, koefisien kepuasan 0,286. Sehingga bisa dibentuk persamaan regresi linear bergandanya yakni:

$$Y = (-10,290) + 0,279 \text{ Pengawasan} + 0,437 \text{ Disiplin} + 0,287 \text{ Kepuasan}$$

Atau

$$Y = 0,279 X_1 + 0,437 X_2 + 0,287 X_3 - 10,290$$

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) terhadap kinerja karyawan PT. Dutaraya Sejati yang disebabkan oleh variabel independent pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

**TABEL 9 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	,542 <sup>a</sup>	,294	,274	3,18809
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pengawasan, Disiplin				

Sumber : Hasil Diolah SPSS,2021

Berdasar hasil olah data menggunakan SPSS, diketahui nilai R square ialah 0,294. Nilai R square 0,294 ini asalnya ialah hasil kuadrat dari nilai "R", yakni  $0,542 \times 0,542 = 0,294$ . Sehingga nilai R square ialah 0,294 atau 29,4%. Maknanya variabel kepuasan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) secara serentak mempengaruhi variabel kinerja (Y) senilai 29,4%. Sementara selebihnya ( $100\% - 29,4\% = 70,6\%$ ) mendapat pengaruh dari variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) :

**TABEL 10 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,223	3	148,829	14,619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.077,377	106	10,180		
	Total	1.525,600	109			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pengawasan, Disiplin						

Tabel 10 nilai F<sub>tabel</sub> dalam sig. 0.05 ialah 2,69. Hasil ujinya didapatkan nilai F<sub>hitung</sub> 14,619 > F<sub>tabel</sub> 2,69 dan signifikansinya 0,000 < 0.05, maknanya secara

serentak Pengawasan, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Dutaraya Sejati.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**TABEL 11 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,29	5,814		-1,77	0,08
	Pengawasan	0,279	0,14	0,17	2,024	0,046
	Disiplin	0,437	0,09	0,41	4,937	0
	Kepuasan	0,286	0,12	0,21	2,497	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Formula menghitung T tabel =  $(\alpha/2 ; n - k - 1)$  ataupun df residual)

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 ; 106)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 ; 106)$$

Tabel III.11 nilai  $T_{\text{tabel}}$  pada signifikansi 0,025 adalah 1,985. Hasil pengujian diperoleh nilai  $T_{\text{hitung}}$  pengawasan 2,024 >  $T_{\text{tabel}}$  1,985,  $T_{\text{hitung}}$  disiplin 4,937 >  $T_{\text{tabel}}$  1,985,  $T_{\text{hitung}}$  kepuasan 2,497 >  $T_{\text{tabel}}$  1,985, dan signifikansi pengawasan 0,046 < 0,05, signifikansi disiplin 0 < 0,05, signifikansi kepuasan 0,014 < 0,05. Maknanya secara serentak Pengawasan, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Dutaraya Sejati.

Berdasar hasil uji t memperlihatkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 2,024 > 1,985 dengan nilai signifikannya ialah 0,046 < 0,05, maknanya  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  ditolak sehingga secara individu pengawasan mempengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dutaraya Sejati.

Berdasar hasil uji t memperlihatkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 4,937 > 1,985 dengan nilai signifikannya ialah 0,000 < 0,05, maknanya  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  ditolak sehingga secara individu disiplin kerja mempengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati.

Berdasar hasil uji t memperlihatkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 2,497 > 1,985 dengan nilai signifikannya ialah 0,014 < 0,05, maknanya  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  ditolak sehingga secara individu kepuasan kerja mempengaruhi positif signifikan pada PT. Dutaraya Sejati.

## SIMPULAN

Pengawasan secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh  $0,046 < 0,05$ , Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh  $0,000 < 0,05$ , Kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh  $0,014 < 0,05$ , Pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS Edisi I*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Elevent Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.



- Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. **Akuntansi Manajemen**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Press.E, Lawler, Edward. 2015. **Global Trends in Human Resource Management: A Twenty - Year Analysis**. London: Stanford Business Books.
- Handoko, T.Hani. 2016. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali. Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Bandung : Alfabeta.
- Daulay, D. Dkk. 2017. **Manajemen**. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.