

PENGARUH PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA ADAT KEDONGANAN

Ni Ketut Ratna Parmitha Dewi¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ratnaparmitha09gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of monitoring human resources, organizational culture and job satisfaction partially and simultaneously on work discipline. The location of this research is in the Lpd of the Kedonganan traditional village. The population uses Lpd Kedonganan traditional village employees and a sample of 40 employees. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Test, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. From the results of the study, it was found that (1) human resource supervision had a significant positive effect on work discipline, (2) organizational culture had a significant positive effect on work discipline, (3) job satisfaction had a significant positive effect on work discipline, (4) simultaneously supervised resources. human resources, job satisfaction and job satisfaction have a significant effect on work discipline. The suggestion that can be given by researchers is that the leader of the Village Credit Institution (LPD) of the Kedonganan Traditional Village should be firm in giving warnings, sanctions and punishments to employees who make mistakes at work. (LPD) Kedonganan Traditional Village should provide training or guide employees and increase the amount of wages given to employees.

Keywords: *human resources, organizational culture, job satisfaction, work discipline*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satunya yaitu sumber daya dalam organisasi yang memiliki peran sangat penting adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi (Rivai 2015). Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang siap memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan, memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan disiplin kerja. Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibun (2016:193) Disiplin kerja

merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Hasibun (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum dan Pengawasan Sumber Daya Manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah pengawasan sumber daya manusia. Pengawasan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Daulay (2017:218) Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan

sebelumnya. Pengawasan dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan menilai pekerjaan karyawan, mencegah terjadinya kesalahan, dan mengadakan perbaikan jika terjadinya kesalahan. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya (Yuliantarti 2016). Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Penerapan pengawasan sumber daya manusia yang baik, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya budaya organisasi

yang baik dalam sebuah perusahaan, akan membuat karyawan mematuhi norma-norma serta aturan yang ada. Serta dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan akan mempengaruhi tingkat disiplin terhadap karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kepuasan kerja jika diterapkan dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lembaga Perkreditan Desa atau LPD Kedonganan yang beralamat di Jalan Catus Pata Kedonganan, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. LPD Kedonganan merupakan lembaga keuangan yang bersifat otonom yang pendiriannya didasarkan pada peraturan daerah kedonganan yang bertujuan untuk membantu Desa Pakraman Kedonganan dalam menjalankan fungsi sosio-kulturalnya. Hasil survei awal yang menunjukkan disiplin kerja karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan belum stabil dapat disajikan dari laporan data absensi karyawan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan LPD Desa Adat Kedonganan
Periode Januari – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	40	4	-	7	29	25 hari
Februari	40	2	5	6	27	24 hari
Maret	40	1	2	10	27	25 hari
April	40	6	4	-	30	25 hari
Mei	40	3	6	1	30	24 hari
Juni	40	7	7	-	26	25 hari
Juli	40	9	3	-	28	23 hari
Agustus	40	5	4	2	29	25 hari
September	40	4	10	3	23	26 hari
Oktober	40	9	8	-	23	26 hari
November	40	2	9	3	26	25 hari
Desember	40	1	3	-	36	26 hari
Total		53	61	32	334	299 hari

Sumber: Manager LPD Desa Adat Kedonganan

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang sangat rendah pada karyawan

di LPD Desa Adat Kedonganan pada periode Januari-Desember 2019 dilihat

dari banyaknya jumlah karyawan yang datang terlambat pada bulan Desember sebesar 36 orang selama sebulan dengan total 26 hari kerja. Menurut wawancara awal peneliti dengan 3 orang karyawan Lpd Desa Adat Kedonganan terdapat masalah mengenai pengawasan terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak bekerja tanpa alasan karena menganggap bahwa sistem pengawasan pada LPD Desa Adat Kedonganan sangat gampang. Dan karyawan yang sering datang terlambat merasa tidak dikenakan sanksi apapun sehingga secara terus menerus melakukan kesalahan yang sama. Di samping pengawasan itu, ada juga masalah mengenai budaya organisasi seperti tidak adanya seragam pasti untuk bekerja serta kurangnya memperhatikan penampilan ketika bekerja sehingga hal tersebut membudayakan atau menjadi tradisi pada karyawan dan tidak mematuhi aturan yang ada di LPD Desa Adat Kedonganan. Selain itu permasalahan yang terakhir mengenai kepuasan dalam bekerja. Banyaknya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu karyawan disana juga jarang mendapatkan bonus tahunan seperti pembagian SHU secara merata kepada karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan”**.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah goal setting theory. Goal Setting Theory ini mula-mula

dikemukakan oleh Locke dan Latham (2003), teori ini mengemukakan bahwa values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam penelitian ini, disiplin kerja yang merupakan salah satu dari pencapaian kinerja perusahaan berhubungan dengan goal setting theory. Selanjutnya pada pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari pencapaian disiplin kerja sehingga juga berhubungan dengan goal setting theory.

2.1.2 Pengawasan Sumber Daya Manusia

Sarwoto (2015) menyatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rancana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin (Siagian:2016). Menurut Robbins (2016) terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*)
2. Pengukuran (*Measurement*)
3. Membandingkan (*Compare*)
4. Melakukan tindakan (*Action*)

2.1.3 Budaya Organisasi

Munandar (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan suatu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara:2016). Menurut Edison (2016 hal 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi antara lain:

1. Kesadaran Diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi Tim

2.1.4 Kepuasan Kerja

Robbins (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar

pekerjaan. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

2.1.5 Disiplin Kerja

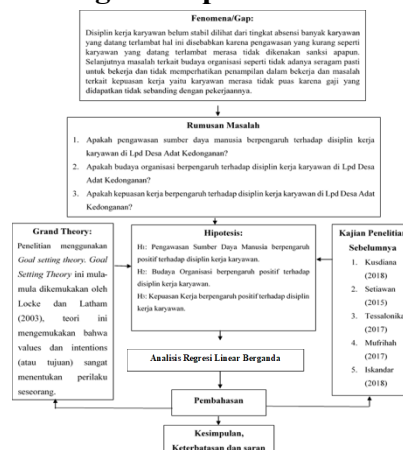
Hasibun (2018) menyatakan disiplin adalah kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati dan mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2016). Menurut Hasibun (2016:194), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pemimpin.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan.

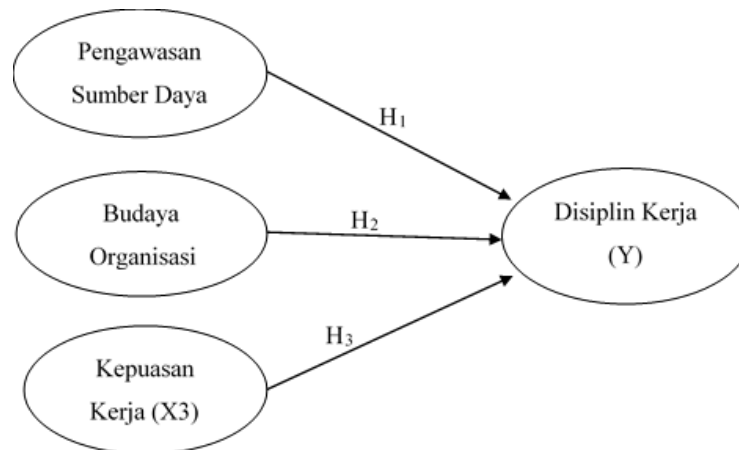
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 1.
Kerangka Berpikir Peneliti



Gambar 2.
Model Penelitian



3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Sugiyono 2016:15).

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut:

(H₁): Pengawasan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan).

(H₂): Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja).

(H₃): Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja).

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan yang beralamat di Jalan Catus Pata, Kedonganan, Kuta, Kassabupaten Badung, Bali.

4.2 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal

objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah sumber daya manusia, budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel. Variabel bebas atau variabel independent dalam penelitian ini adalah Pengawasan Sumber Daya Manusia (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃). Variabel terikat atau variabel dependent dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent*)

a. Pengawasan Sumber Daya Manusia (X₁)

- 1) Menetapkan standar (*Standards*) (X_{1.1})
- 2) Pengukuran (*Measurement*) (X_{1.2})
- 3) Membandingkan (*Compare*) (X_{1.3})
- 4) Melakukan tindakan (*Action*) (X_{1.4})

b. Budaya Organisasi (X₂)

- 1) Kesadaran diri (X_{2.1})
- 2) Keagresifan (X_{2.2})
- 3) Kepribadian (X_{2.3})
- 4) Performa (X_{2.4})
- 5) Orientasi Tim (X_{2.5})

c. Kepuasan Kerja (X₃)

- 1) Pekerjaan (X_{3.1})

- 2) Upah (X3.2)
 - 3) Promosi (X3.3)
 - 4) Pengawas (X3.4)
 - 5) Rekan Kerja (X3.5)
2. Variabel Terikat (*Dependent*)
- a. Disiplin Kerja (Y)
 - 1) Tujuan dan Kemampuan (Y1)
 - 2) Teladan Pemimpin (Y2)
 - 3) Balas Jasa (Y3)
 - 4) Keadilan (Y4)
 - 5) Waskat (Y5)
 - 6) Sanksi Hukuman (Y6)
 - 7) Ketegasan (Y7)
 - 8) Hubungan Kemanusiaan (Y8)

4.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan dan data absensi karyawan LPD Desa Adat Kedonganan.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka melainkan berupa penjelasan atau keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian.

4.6 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang digunakan sebagai responden mengenai pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang

berfungsi sebagai data pelengkap dari data primer dan diperoleh dari pihak-pihak yang dapat memberikan informasi data. Data sekunder dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan dan absensi karyawan LPD Desa Adat Kedonganan.

4.7 Populasi

Sugiyono (2016:61) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan.

4.8 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi yang dimiliki LPD Desa Adat Kedonganan yang berjumlah 40 orang maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, penentuan sampel seperti ini dinamakan sampel jenuh. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2012) jika populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Jadi sampel yang digunakan adalah 40 orang.

4.9 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner
2. Dokumentasi

4.10 Instrument Penelitian dan Pengujian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Setiap instrument dapat dikatakan valid jika butir pernyataan memiliki nilai koefisien

korelasi ($r_{hitung} > r_{table} = 0,3$). Berikut hasil uji validitas pada tabel 5.9 berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pengawasan sumber daya manusia (X1)	X1.1	0,867	Valid
		X1.2	0,845	Valid
		X1.3	0,772	Valid
		X1.4	0,901	Valid
2	Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,527	Valid
		X2.2	0,836	Valid
		X2.3	0,859	Valid
		X2.4	0,884	Valid
		X2.5	0,808	Valid
3	Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,898	Valid
		X3.2	0,850	Valid
		X3.3	0,925	Valid
		X3.4	0,884	Valid
		X3.5	0,805	Valid
4	Disiplin kerja (Y)	Y.1	0,708	Valid
		Y.2	0,836	Valid
		Y.3	0,804	Valid
		Y.4	0,842	Valid
		Y.5	0,753	Valid
		Y.6	0,854	Valid
		Y.7	0,789	Valid
		Y.8	0,811	Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2017), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensitas dan stabilitas data atau

temuan reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif). Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan SDM (X1)	0,864	Reliabel
2	Budaya organisasi (X2)	0,848	Reliabel
3	Kepuasan kerja (X3)	0,917	Reliabel
4	Disiplin kerja (Y)	0,911	Reliabel

4.11 Teknik Analisis Data

4.11.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi untuk melihat penyebaran data dalam suatu variabel. Analisis deskriptif ini berguna untuk melihat gambar baik rata-rata maupun penyebaran dari hasil yang telah diperoleh oleh angket. Termasuk dalam analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, pengukuran tendensi sentral (modus, median dan mean), perhitungan penyebaran data (perhitungan rata-rata dan standard deviasi) dan perhitungan presentase (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian).

4.11.2 Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sebelum model regresi diestimasi, dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) maupun terikat (*dependen*) mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 (Ghozali:2018).

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel *independen* (Ghozali:2018). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* atau *varianceinflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali: 2018).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *varians* residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *varians* satu ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji Gleiser yang pada dasarnya dilakukan dengan meregresikan variabelvariabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 atau 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Ghozali:2018).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (*independent*) mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil analisis digunakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono:2010). Pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen diuji dengan tingkat kepercayaan

(Confidence Interval) 95% atau $\alpha = 5\%$.

3. Uji Analisis Korelasi

Menurut (Sugiyono 2015) Penulisan koefisien dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Pada hakikatnya nilai r (koefisien korelasi) dapat bervariasi dari -1 hingga $+1$ atau secara sistematis dapat ditulis menjadi $-1 = r = +1$. moment.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2012) menyatakan, analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi antara variabel bebas (*independen*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependen*), Analisis determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujian analisis determinasi adalah sebagai berikut Jika (R^2) mendekati 0 , maka menunjukkan pengaruh yang semakin kecil. Jika (R^2) mendekati 1 , maka menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

5. Uji F

Menurut Ghozali (2016), Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) secara Bersamasama atau simultan terhadap variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali:2016) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ditolak dan H_a diterima.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian

hipotesis yang menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing - masing variabel bebas (*independen*). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Jika Nilai Signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika Nilai Signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila tingkat signifikan variabel kurang dari $0,05$ maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh signifikan.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden pada LPD Desa Adat Kedonganan lebih banyak perempuan, dimana perempuan yaitu sebanyak 42 orang atau 55% jika dibandingkan dengan responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 45%.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Responden pada LPD Desa Adat Kedonganan didominasi oleh responden dengan usia 30 – 39 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5% dan paling sedikit pada responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 4 orang atau 10%.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Responden pada LPD Desa Adat Kedonganan didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 16 orang atau 40% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%.

d. Karakteristik Responden Menurut Lama bekerja

Responden pada LPD Desa Adat Kedonganan didominasi oleh responden dengan lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 17 orang atau 42,5% dan paling sedikit pada responden dengan lama bekerja <3 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Pengawasan Sumber Daya Manusia (X1)

Variabel pengawasan sumber daya manusia diuji dengan 4 indikator yaitu menetapkan standar, pengukuran, membandingkan, melakukan tindakan. Rata-rata skor variabel pengawasan sumber daya manusia sebesar 3,49 ini berarti di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan telah menerapkan pengawasan sumber daya manusia dengan baik. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah pengukuran sebesar 3,75 dengan katagori baik, selanjutnya indikator menetapkan standar sebesar 3,68 dengan katagori baik, indikator melakukan tindakan sebesar 3,63 dengan katagori baik dan indikator dengan skor terendah adalah membandingkan sebesar 2,93 dengan katagori cukup baik.

b. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi diuji dengan 5 indikator yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Rata-rata skor variabel budaya organisasi sebesar 3,48 ini berarti di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan sudah menerapkan budaya organisasi dengan baik. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah orientasi tim sebesar 3,83 dengan katagori baik, selanjutnya indikator kepribadian sebesar 3,80 dengan katagori baik, indikator

performa sebesar 3,65 dengan katagori baik, kesadaran diri sebesar 3,18 dengan katagori baik dan indikator dengan skor terendah adalah keagresifan sebesar 2,95 dengan katagori cukup baik.

c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja diuji dengan 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Rata-rata skor variabel kepuasan kerja sebesar 3,34 ini berarti karyawan cukup puas bekerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah rekan kerja sebesar 3,93 dengan katagori baik, selanjutnya indikator pekerjaan sebesar 3,70 dengan katagori baik, indikator promosi sebesar 3,65 dengan katagori baik, indikator pengawas sebesar 2,90 dengan katagori cukup baik dan indikator dengan skor terendah adalah upah sebesar 2,53 dengan katagori tidak baik.

d. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel disiplin kerja diuji dengan 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 3,37 ini berarti karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan cukup disiplin dalam bekerja. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah waskat sebesar 3,88 dengan katagori baik, selanjutnya indikator keadilan sebesar 3,85 dengan katagori baik, indikator tujuan dan kemampuan sebesar 3,83 dengan katagori baik, indikator hubungan kemanusiaan sebesar 3,73 dengan katagori baik, indikator teladan pemimpin sebesar

3,70 dengan katagori baik, indikator balas jasa sebesar 3,00 dengan katagori cukup baik, indikator sanksi hukuman sebesar 2,53 dengan katagori tidak baik dan indikator dengan skor terendah adalah ketegasan sebesar 2,45 dengan katagori tidak baik.

5.2 Analisis Inferensial

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sebelum model regresi diestimasi, dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan

bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolnearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,648	3,192		1,143	0,261
	Pengawasan SDM	0,619	0,216	0,369	2,866	0,007
	Budaya organisasi	0,402	0,169	0,278	2,380	0,023
	Kepuasan kerja	0,459	0,193	0,325	2,384	0,022
R: 0,784						
R Square: 0,614						
Adjust R Square: 0,582						
F: 19,079						
Sig F : 0.000						

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 3,648 + 0,619 X_1 + 0,402X_2 + 0,459X_3$

Interprestasi dari koefisien regresi : $b_1= 0,619$ Artinya apabila pengawasan sumber daya manusia semakin baik sedangkan budaya

organisasi dan kepuasan kerja tetap, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

$b_2= 0,402$ Artinya apabila budaya organisasi semakin baik sedangkan pengawasan sumber daya manusia dan kepuasan kerja tetap, maka

disiplin kerja karyawan akan meningkat.

$b_3 = 0,459$ Artinya apabila kepuasan kerja semakin baik sedangkan pengawasan sumber daya manusia dan budaya organisasi tetap, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

3. Hasil Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 4 di atas koefisien korelasi yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,784. Nilai tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y).

4. Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan koefisien determinasi (nilai Adjusted R Square) sebesar 0,582. hal ini berarti 58,2% variasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji F-Test

Berdasarkan (Uji F) pada Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H_0 di tolak dan H_4 di terima.

6. Hasil Uji t-tes

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 4

yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel pengawasan sumber daya manusia memiliki koefisien regresi sebesar 0,619 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti variable pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,402 dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti variable budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima
- c. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,459 dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti variable kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan sumber daya maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan. Adanya pengawasan akan mencegah karyawan untuk bermalas-malasan dalam bekerja atau tidak mematuhi peraturan perusahaan, yang nantinya secara

langsung akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Amanudin (2016) bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Pengawasan yang baik akan bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan di dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusdiana (2018), Tesselonika (2017) dan Iskandar (2018) bahwa pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan terhadap sumber daya manusia akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja, dengan adanya pengawasan yang baik akan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin kerja.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat

Kedonganan. Dengan adanya penerapan budaya organisasi berjalan dengan baik secara langsung akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Yuliantarti (2016) bahwa Budaya Organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Disiplin kerja bisa dibentuk dengan adanya budaya organisasi yang baik, hal ini dikarenakan jika perusahaan atau organisasi menerapkan budaya yang baik nantinya akan berpengaruh terhadap cara bekerja dan berperilaku karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdiana (2018) dan Mufrihah (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi secara langsung akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya penerapan budaya organisasi karyawan akan selalu berusaha mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Desa Adat Kedonganan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan terus berusaha bekerja dengan disiplin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2018) bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dengan adanya kepuasan dalam diri seorang karyawan ketika bekerja, maka akan semakin mudah meningkatkan kedisiplinannya ketika bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Iskandar (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentunya akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani yang nantinya secara langsung akan berdampak terhadap disiplin karyawan dalam bekerja.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa Semakin baik pengawasan sumber daya manusia maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Lembaga

Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan penelitian sebagai berikut

- 1) Ruang lingkup penelitian ini hanya di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden Lembaga Perkreditan Desa (LPD) daerah lain.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (*dinamis*), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengawasan sumber daya manusia maka pemimpin Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan hendaknya bersikap tegas dalam memberikan peringatan atau sanksi

kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

2. Untuk meningkatkan penerapan budaya organisasi maka Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan hendaknya memberikan pelatihan atau membimbing karyawan, untuk menumbuhkan ide – ide kreatif karyawan dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan hendaknya memberikan upah yang sesuai dengan kinerja karyawan dan meningkatkan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almin Suli 2018, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak”, *“Jurnal Ilmu Manajemen”*, Vol. 12. Hal: 60
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 4, No. 2. Hal 18.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Superayetno, Agus, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10 No. 2. Hal: 20.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke 2014, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3. Hal :13.
- Sigar, J.A.B., Sambul, S.A.P. dan Asaloei, S., 2018, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintensa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6, No.3. Hal: 21.
- Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djidi Mukzam, Arik Prasetya 2017, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang”, *“Jurnal Administrasi”*, Vol. 44. Hal 78
- Dedy Syahyuni 2018, “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta”, *“Jurnal Administrasi Bisnis”*, Vol. 2. Hal: 158 – 159
- Hadijah Sipatuhar 2018, “Pengaruh Kepuasan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai”, *“Jurnal Warta”*, Vol. 55. Hal: 87
- Intan Meika, Rudy Eko Pramono, Sri Wahjuni 2017, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember”, *“Jurnal Administrasi Bisnis”*, Vol. IV. Hal: 56 – 61
- Iskandar, 2018, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru”, *“Jurnal Akuntansi & Ekonomi”*, Vol : 8 Hal : 226-230
- Jisiani A.B. Sigar, Sofia A. P. Sambul, Sandra Asaloei 2018, “Pengaruh Pengawasan Terhadap disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”, *“Jurnal Ilmu Administrasi”*, Vol. 6. Hal: 56
- Kurniasari, T. W. 2007. Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, Vol 9 No. 1, pp. 53-78.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. 2003. A Theory of Goal Setting and Task

- Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Mazayatul Mufrihah 2015, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkomsel Pontianak”, “*Jurnal Ilmu Manajemen*”, Vol. 3. Hal: 58
- Mulyadi, 2017. *Faktor-Faktor Pengawasan Sumber Daya Manusia*, Vol 8 Hal: 770
- Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena 2016, “Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon”, “*Jurnal Ilmiah Psikologi*”, Vol. 3. Hal: 203
- Robbins, 2016. *Pengawasan Sumber Daya Manusia*, Vol 10
- Yayu Kusdiana, 2018, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir”, “*Jurnal Ilmiah Manajemen*”, Hal: 174-183