

Analisis Faktor-Faktor Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Binanga Mandala Desa Mandalasena Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Sri Rahmawati¹, Basyarul Ulya², Miftah Arrazy Hasibuan³

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹sri234@gmail.com, ²ulyabasyarul@gmail.com, ³miftaharrazy098@gmail.com,

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Faktor-Faktor Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Penelitian ini berlokasi di Desa Mandalasena Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 65 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji-t dan uji determinan R^2 untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis dengan program SPSS, didapatkan hasil bahwa hubungan antara Sistem Pengawasan (X) dengan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Secara parsial variabel Sistem Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nilai t_{hitung} (16,577) > t_{tabel} (1,672) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pengawasan (X) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

Kata Kunci: Sistem Pengawasan, Produktivitas Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of the factors of the supervision system on employee productivity at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. This research is located in Mandalasena Village, Silangkitang District, South Labuhanbatu Regency. The population of this research is the employees of PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan, totaling 65 people. Analysis of the data in this study using the help of SPSS. The sampling technique used is the census methods and testing techniques of data used in this study include validity, reliability, simple linear regression analysis, t-test and ujideterminan R^2 to test and prove the hypothesis of the study. The results of the analysis with the SPSS program, the results show that the relationship between the Monitoring System (X) and Employee Productivity (Y) has a strong level of relationship. Partially, the Supervision System variable has an effect on employee productivity. The value of t_{count} (16.577) > t_{table} (1.672) which means H_a is accepted and H_o is rejected. With a significantly smaller value than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that the supervision variable (X) has an effect and is significant on employee productivity at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga at $\alpha = 5\%$.

Keywords: Surveillance system, Employee productivity

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi maka berkembang pula berbagai proses produktivitas yang di dalamnya sudah pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan ahli dalam bidangnya. Maka, hal ini memungkinkan terarahnya kegiatan produktivitas yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan mampu untuk mencapai hasil produktivitas seperti yang di harapkan. Perusahaan harus mampu memilih tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi guna menjaga profit demi kelangsungan berjalannya operasional dari sebuah perusahaan. Selain itu metode yang diterapkan di dalam suatu perusahaan juga harus mampu memberikan dampak yang positif dalam setiap organisasi atau badan usaha apapun bentuknya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dengan adanya tujuan memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi melakukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Adanya faktor non sumber daya manusia yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya. Bagaimana pun canggihnya peralatan yang di miliki oleh perusahaan atau organisasi, serta tersedia nya perlengkapan lainnya, tidak akan berarti sama sekali jika unsur pelaksanaan tidak ada.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana relatif terbatas tersediannya. Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan

sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat di tempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Di antaranya adalah dengan di berikan kepuasan bagi karyawan baik yang bersifat ekonomis, sosiologi maupun psikologis. Di mana kepuasan bagi karyawan sendiri adalah karena berbagai hal yang sengaja di ciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena meningkatkan produktivitas perorangan setiap karyawan menyebabkan meningkatnya produksi secara kelompok. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah di ajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugas nya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap produktivitasnya perusahaan akan meningkat.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan karyawan yang terjadi di lapangan tetapi lebih di arahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan. Setelah penyimpangan di temukan bimbingan dan di arahkan ke arah yang benar. Pengawasan adalah pemantauan perilaku terhadap karyawan kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi dan mengarahkan karyawan dalam perusahaan. Pengawasan yang ketat dan kaku dalam pelaksanaannya tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mereka hanya akan bekerja dengan baik pada saat di awasi. Sedangkan pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan walau tidak di awasi pimpinan sekalipun. Selain itu pelaksanaan pengawasan hendaknya wajar dan tidak berlebihan karena pengawasan yang sering mengambat pelaksanaan kegiatan.

Pengawasan yang baik memerlukan pengembangan cara-cara pengawasan yang baik seperti pemantauan, pelaporan, cara pemeriksaan yang baik juga perlu memperhatikan sarana-sarana pengawasan. Jadi seorang pemimpin di tuntut untuk dapat menciptakan dan melaksanakan pengawasan yang baik dan tegas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan di harapkan usaha di dalam suatu perusahaan ini tidak dapat terlepas dari sumber daya yang ada di sekitarnya. Terutama sumber daya manusia yang tentang bagaimana cara perusahaan melakukan pengawasan terhadap setiap sumber daya manusia yang ada. Di mana sumber daya manusia menjadi karakteristik pertama yang di sebutkan di dalam sebuah perusahaan dalam memantau setiap proses dari perusahaan, serta memajukan dan mengembangkan perusahaan. Dan biasanya hal ini berhubungan dengan sistem pengawasan yang ada di perusahaan. Di mana sistem pengawasan sesuai dalam bidangnya di sini sudah pasti sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan guna kelangsungan dari produktivitas di perusahaan tersebut agar terciptanya profit bagi perusahaan. Pengawasan ini dilakukan untuk membimbing dan mendidik tanpa melukai perasaan karyawan, dengan adanya pengawasan yang positif dan tidak mencari-cari kesalahan karyawan maka produktivitas kerja dapat di tingkatkan.

Permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas sudah pasti membutuhkan solusi atau penyelesaian di dalamnya untul memaksimalkan tujuan dari perusahaan. Di antara masalah yang sangat penting untuk di teliti dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan sistem pengawasan dan produktivitas pada perusahaan. Karena sistem pengawasan ini sangat berpengaruh pada produktivitas di perusahaan dan di mana jika sumber daya yang ada tidak di awasi dengan baik maka akan terjadi kendala di perusahaan yang akan mempengaruhi produktivitas dan kapasitas pabrik tidak tercapai. Menurut Sinungan (2001:183) berpendapat bahwa produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga ada nya mutu yang tinggi.

Penulis memilih PT. Binanga Mandala Desa Mandalasena Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai objek dalam penelitian untuk menganalisis apa saja penyebab turunnya hasil produktivitas perusahaan serta mencoba mengetahui langkah apa saja yang di perlukan dalam mengatasi penyebab turunnya hasil produktivitas karyawan dalam perusahaan.

2. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 23.0 for Windows* menunjukan bahwa hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian. Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya jika pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Perhitungan nilai $t_{hitung} (16,577) > t_{tabel} (1,672)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pengawasan (X) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diyakini bahwa variabel latar belakang pengawasan sangat berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan. Hal ini diakibatkan latar belakang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat menunjang tingkat keproduktivitasan pada setiap karyawan di PT. Bianga Mandala Labuhanbatu Selatan.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti yang dimaksud oleh Soedarmayanti (Dalam Mila Badriyah 2018:185) menyatakan bahwa 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*). 2) Tingkat keterampilan, yang di tentukan oleh pendidikan, latihan manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas. 3) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Efisien tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. 4) Kewirausahaan yang tercerminkan pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha. Dengan alasan inilah agar karyawan juga selalu menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerja masing-masing menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga dengan pencapaian yang dihasilkan para karyawan sudah jelas perusahaan juga akan mencapai kesuksesan sesuai yang diinginkan atau bahkan bisa saja lebih dari apa yang diharapkan.

2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat hasil estimasi persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.157	2.011		2.067
	Pengawasan	.872	.053	.914	16.577
					.044
					.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari tabel 4.6 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b kompensasi sebesar 0,872 dan nilai konstanta (a) adalah 4,157 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 4,157 + 0,872X$. Persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 4,157, artinya jika variabel bebas yaitu pengawasan nilainya 0, maka produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan nilainya 4,157 satuan. Koefisien regresi X (b) = 0,872 artinya jika faktor pengawasan meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan bertambah 0,872 satuan.

2.2 Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan (X) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y) pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan, dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*), yaitu jika nilai t hitung > t tabel maka di dinyatakan signifikan dengan nilai signifikan < dari nilai probabilitas 0.05. Hasil pengolahan dari Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 2.2 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.157	2.011		2.067
	Pengawasan	.872	.053	.914	16.577
					.044
					.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Terlihat pada kolom *Coefficients* variabel pengawasan (X) mempunyai nilai $t_{hitung} (16,577) > t_{tabel} (1,672)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pengawasan (X) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

2.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yakni upah lembur terhadap variabel dependen (Y) yakni loyalitas karyawan. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.833	3.62567

a. Predictors: (Constant), pengawasan

b. Dependent Variable: produktivitas Karyawan

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa:

- $R = 0,914$ berarti hubungan variabel pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sebesar 91,4%. Artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014)

- $R Square$ sebesar 0,836 berarti 83,6% faktor-faktor produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh pengawasan. Sedangkan sisanya 16,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Adjusted R Square* sebesar 0,833 berarti 83,3% faktor-faktor produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh pengawasan. Sedangkan sisanya 16,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
- Standard Error of Estimated* adalah 3,62567, semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

SIMPULAN

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil dari uji t pada penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,577 > 1,672$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pengawasan yang dilakukan tepat maka tingkat produktivitas karyawan juga akan baik. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Hal ini berarti jika sistem pengawasan yang dilakukan setiap pemimpin sudah sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan sehingga para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika pengawasan yang dilakuka tidak sesuai dengan aturan yang ada maka sudah jelas produktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Devi. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada perusahaandaerah pembangunan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Dewi, dkk 2017. *Pengaruh pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset*. Medan: Universitas Medan Area.
- Handayani, dkk 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Intention To Quit Pegawai*. Rantauprapat: Universitas Labuhanbatu.
- [1] J. M. Harahap, M. I. Hasibuan, and R. Watrionthos, "Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu," *Kap. J. Ilmu Manaj.*, vol. 02, no. 01, pp. 1–12, 2020, [Online]. Available: <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/140>.
- Khoria, Siti. 2018. *Sistem Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Santri Pondok Pesantren*. Lampung Selatan.
- Manik, Sudarmin. 2018. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas karyawan*. Riau : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Prabawa, dkk 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa*. Bali : Universitas Udayana (UNUD)
- Rahman. Sharfina. 2020. *Pengaruh dan budaya motivasi, pengawasan dan budaya terhadap produktivitas kerja karyawan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rahmawati, Herlia. 2016. *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Malang : Universitas Muhammadiyah.
- Saefullah, Kurniawan. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, Nurfika. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai*. Pematang Siantar : Kantor Pelayanan Kekayaan Negara.
- Sondole, ,dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan*. BBM Bitung : PT. Pertamina Persero unit pemasaran.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto, Dony. 2018. *Analisis Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: STIE Kesuma Negara.
- Tisnawati, dkk. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ulya, Basyarul, Panjaitan Hamid. (2019). *Panduan Tata Tulis Skripsi Univa Labuhanbatu Program S-1*. Rantauprapat: Lembaga Penjamin Mutu (LPM).
- Veronika, Nurmeini. 2018. *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan : Universitas Medan Area.
- Zehan, dkk 2019. *Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan*. Medan : Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara.