

**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PERUM BULOG
KANWIL JAWA TIMUR**

*The Influence Of Discipline, Supervision, And Work Environment On The
Effectiveness Of Employees Work In Perum Bulog Kanwil Jawa Timur*

Ervina Kusuma Putri*

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*email: ervinakusumaputri@gmail.com

SUBMITTED 28 April 2022, REVISED 9 Juni 2022, ACCEPTED 12 Juli 2022

ABSTRACT

BULOG is a state-owned public company that is important in the distribution of food logistics. The success of a company in achieving its goals is certainly influenced by many factors, one of which is the productivity of human resources. In improving the productivity of human resources, it is necessary to improve the quality and effectiveness of work that is influenced by good work discipline, work supervision and a supportive environment. The purpose of this study is to identify the procedures and implementation of disciplinary regulations, supervision and work environment and its influence on the effectiveness of employee work in the Bulog Regional Office of East Java. This research was conducted at Bulog Regional Office of East Java. This study uses an associative approach with primary data sources. Data collection techniques are through interviews, observations and questionnaires. Sampling techniques used are purposive sampling and obtained by 34 respondents. The result of this research is the procedure on the discipline, supervision and work environment presented by the company has been agreed by all employees and has a rule book for each employee. The application of discipline, supervision and work environment regulations has been established by the company, all employees have complied with the regulations well. The work environment affects the effectiveness of work, but discipline and supervision of work have no effect on the effectiveness of employee work in the Bulog Regional Office of East Java.

Keywords: discipline, supervision, environment, effectiveness, influence.

INTISARI

BULOG merupakan perusahaan umum milik negara yang berperan penting dalam distribusi logistik pangan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tentu dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu produktivitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia maka dibutuhkan peningkatan kualitas dan efektifitas kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik, pengawasan kerja serta lingkungan yang mendukung. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi prosedur dan pelaksanaan peraturan disiplin, pengawasan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling dan didapatkan responden sebanyak 34 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu Prosedur pada peraturan disiplin, pengawasan dan lingkungan kerja yang dihadirkan

oleh perusahaan telah disepakati oleh seluruh pegawai dan memiliki buku peraturan bagi masing-masing pegawai. Penerapan peraturan disiplin, pengawasan dan lingkungan kerja telah ditetapkan perusahaan, seluruh pegawai telah menaati peraturan dengan baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, namun disiplin dan pengawasan kerja tidak berpengaruh bagi efektivitas kerja pegawai di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur.

Kata kunci: *disiplin, pengawasan, lingkungan, efektivitas, pengaruh*

PENDAHULUAN

BULOG merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Bulog merupakan perusahaan yang berpengaruh dalam bidang logistik pangan sehingga Pimpinan dari Perum BULOG harus bekerja ekstra untuk kelangsungan perusahaan. Tidak hanya mengelola logistik pangan pokok dan strategis tetapi juga kemampuan memimpin karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga kinerja dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Persoalan yang muncul adalah bagaimana karyawan yang diposisikan pada struktur Perum Bulog Kanwil (Kantor Wilayah) Jawa Timur tersebut dapat menjalankan fungsinya sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, efektivitas karyawan merupakan faktor yang penting. Sebab efektivitas merupakan ukuran sejauh mana kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini yaitu mengelola unsur manusia dengan baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh penting dalam kemajuan organisasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada Bulog merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Oleh karena itu, tingginya disiplin kerja pegawai pada Bulog akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawai

Demikian juga dengan pengawasan kerja, salah satu instansi pemerintahan yang perlu diawasi adalah Bulog agar terciptanya pegawai yang bisa menjalankan tugas sesuai dengan porsi kemampuan dan keahlian yang mereka miliki dan akhirnya bisa mencapai tujuan instansi yang baik dan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena dilihat dari fenomena yang terjadi seperti penyelesaian tugas atau pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target atau waktu yang ditentukan, masih banyak pegawai yang kurang mengerti dan tidak menjalankan tugas masing-masing, dalam arti masih banyak pegawai yang lalai dan tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, pada saat jam kerja masih ada pegawai yang terlihat santai ataupun tidak berada di tempat. Maka dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dapat memberikan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai dalam bekerja agar mampu bekerja dengan baik dan tekun serta pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan cara merangsang kepercayaan diri pegawai akan kemampuan mengerjakan segala pekerjaan..

Lingkungan kerja memiliki andil besar dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak kepegawaian juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulistyorini (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka penelitian tentang efektivitas kerja pegawai Perum BULOG Divre Jawa Timur penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur yang beralamat di Jln. Ahmad Yani no.146-148 Gayungan, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya. Pemilihan lokasi ini dengan alasan Perum BULOG Kanwil Jawa Timur adalah kantor pusat serta Perum BULOG Kanwil Jawa Timur adalah sumber data distribusi beras BULOG yang akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berbentuk tulis dan kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh informan di Lokasi penelitian yaitu Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Metode pengumpulan data primer yaitu dengan wawancara yang mendalam kepada informan yang ahli pada bidangnya. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 82 orang meliputi seluruh pegawai yang mempunyai jabatan atau golongan yang berbeda di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Pada penelitian ini menggunakan *non probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil sampling yang dilakukan peneliti maka diperoleh sampel dalam penelitian sebanyak 34 responden yang memenuhi kriteria.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Wawancara, Observasi dan Kuesioner. Wawancara dilakukan dengan bertanya secara langsung pada pihak Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Observasi dilakukan dengan meninjau langsung Perum BULOG Kanwil Jawa Timur untuk melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti. Sedangkan kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang harus diisi secara mandiri oleh responden, sebelum kuesioner diberikan maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh dari lapangan dianalisis dengan menggunakan software SPSS dan menggunakan uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,672 ^a	,452	,397	4,05791	2,272

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,397 yang artinya bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan

Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen Efektivitas Kerja 39,7%. Sedangkan sisanya sebesar 60,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,452 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Efektivitas sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

2. Analisis Uji F

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,531	3	135,844	8,250	,000 ^b
	Residual	493,999	30	16,467		
	Total	901,529	33			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2. diketahui terdapat nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 8,250 > F_{tabel} 2,91$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja.

3. Analisis Uji T

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	4,230	12,073			,350	,729
	Disiplin Kerja (X1)	,315	,188	,235	1,673		,105
	Pengawasan Kerja (X2)	,163	,250	,099	,652		,519
	Lingkungan Kerja (X3)	,384	,112	,523	3,429		,002

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa:

- Diketahui nilai sig, untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar $0,105 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,673 < t_{tabel} 2,042$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pada Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja.
- Diketahui nilai sig, untuk pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar $0,519 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,652 < t_{tabel} 2,042$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pada Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja.
- Diketahui nilai sig, untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,429 > t_{tabel} 2,042$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh pada Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

B. Pembahasan Hasil Analisis

1. Hasil Uji F

Terdapat pengaruh positif pada variabel X1, X2, dan X3 (Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil data uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai Ftabel yang diketahui sebesar 2,91. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dengan $F_{hitung} 8,250 > F_{tabel} 2,91$ artinya disiplin kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung teori Robert J. Mockler (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja dapat dipastikan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai karena ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan memberikan dampak yang tinggi terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Perum BULOG Kanwil Jawa Timur, artinya jika disiplin kerja dan pengawasan kerja dilakukan dengan baik maka efektivitas kerja akan ikut meningkat.

2. Hasil Uji T

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Beach (2002), disiplin kerja memiliki 2 pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana dia berniat patuh, taat, dan tunduk terhadap peraturan, perintah, ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standart-standart organisasional.

Variabel X1 (Disiplin Kerja) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t hitung sebesar 1,673 sedangkan t tabel 2,042 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,105 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai kolerasi sebesar 0,315. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial tidak terjadinya pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Agung Setiawan (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan: “nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $-0,102$ dengan probabilitas signifikansinya $0,678$. Karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu $-0,102$ maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja”.

b. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pada suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi pemerintah akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan seringkali dijumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang muncul antara lain berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesainya suatu tugas dengan baik, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*). Menurut Robert J. Mockler (2003) pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Variabel X2 (Pengawasan Kerja) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t hitung sebesar $0,652$ sedangkan t tabel $2,042$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,519 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai kolerasi sebesar $0,163$. Hal ini berarti bahwa Pengawasan Kerja (X2) secara parsial tidak terjadinya pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kurshin M.S. Marsaoly (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan: “dari hasil nilai uji t untuk variabel pengawasan kerja adalah sebesar $-0,100$ dengan probabilitas signifikansinya $0,688$. Karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu $-0,100$ maka pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja”.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi pemerintah. Penataan serta penyusunan suatu sistem kerja yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif bila tidak didukung oleh lingkungan tempat kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Seperti pendapat Agus Ahyari (1994) bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para

karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam aktivitas suatu organisasi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai baik kondisi-kondisi material maupun psikologis dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari yang telah di bebaskan kepadanya.

Terdapat pengaruh positif variabel X3 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t hitung sebesar 3,429 sedangkan t tabel 2,042 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 > 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima dengan nilai kolerasi sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terjadinya pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Diana Sulistyorini (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan: “Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai rhitung > rtabel atau 0,493 > 0,312 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak pada taraf signifikan 5% yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan Lalu Lintas angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar Tahun 2006”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur sedangkan disiplin kerja dan pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dapat dicapai jika lingkungan kerja yang ada sangat mendukung karyawan bekerja. Sehingga perusahaan diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang baikm bagi karyawan karena hal ini akan mampu meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja yang tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, adapun saran yang dapat diberikan kepada Perum BULOG Kanwil Jawa Timur, yaitu:

1. Instansi harus mampu meningkatkan disiplin kerja dan pengawasan kerja para pegawainya sehingga nantinya dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Instansi harus tetap menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang ada di Perum BULOG Kanwil Jawa Timur karena terdapat pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya, lingkup penelitian dapat diperluas lagi ke instansi lainnya dalam lingkup pemerintahan atau perusahaan swasta serta menambahkan variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terlaksananya penelitian ini tidak terlepas dari dukungan dari beberapa pihak, oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih pada :

1. Dr. Ir. Nora Augustien K, MP selaku Dekan Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Ir. Sudiyarto, MM selaku Ketua Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ir. Sri Widayanti, MP selaku Koordinator Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Seluruh teman saya khususnya kelas Agribisnis B angkatan 2016 serta dari fakultas lain di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan semangat dan menemani saya pada saat mengerjakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2011. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alex S. Nitisemito. 2008. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bintang Narpati. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda, Vol. 17. No. 1
- Beach, D. S. 2002. The Management of People at Work, New Work : Me Millan Publishing Co., inc
- Dessler, G. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi bahasa Indonesia). Jakarta.
- Dr. T. Hani Handok, M.B.A (2003). Manajemen Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta
- Eti Dwi Rahayu (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota

Semarang, 92 halaman, 8 tabel, 1 gambar

Fatimah, N. L., & Wibawanto, H. (2015). Implementasi Pengoptimalan Biaya Transportasi dengan North West Corner Method (NWCM) dan Stepping Stone Method (SSM) untuk Distribusi Raskin pada Perum Bulog Sub Divre Semarang. *Jurnal Edu Komputika* , 48-54.

H. J. Hartman, “*The organizational reproduction of inequality*”, *Academy of Managemen Annals*, vo. 14, no. , pp. 1-36 2020.

Hasibuan, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam belas, Jakarta: PT Bumi Aksara

Jeanette Helissa (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Skripsi Thesis, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Lubis, H Ibrahim, 2004, Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia

Marwansyah. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua”. Bandung. Alfabeta.

Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama-Jakarta : Salemba Empat.

Mukyadi. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Salemba. Empat. Jakarta

Nitisemito, Alek S. 2000. “Manajemen Personalialia, Edisi Kedua”. Jakarta. Ghaila Indonesia.

Nitisemito, Alek S. 2001. “Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar”. Jakarta. Ghaila Indonesia.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. M.Si. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. 2009. Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Pratama, dani (2006). Pengaruh didiplin kerja terhadap efektivitas kerja uitdiklat pt. Pindad Bandung

Prawirosentono, S. 2001. Kebijakan Menilai Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.

Ranupandoyo, Hedjrahman, 2005. Prinsip Pendisiplinan. Yogyakarta : FE UGM.

- Robert J. Mockler, (2003), *The Management Control Proses*, dialihbahasakan oleh Handoko, Englewood Cliffs, Prentice Hal
- Robbins, Stephen P. 2002. "Perilaku Organisasi". Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Relly, Frank K., dan Keith C Brown. (2003), *Investment Analysis and Portofolio Managemen Seventh Edition*, Ohio : Thomson South-Western
- Rivai, Vetihzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja". Jakarta. Manding Maju.
- Setiawan, A.B (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Grogol Petamburan*. Tesis Pascasarjana. Universitas Mercubuana Jakarta.
- Soekarno dan Indriyo. 2000. *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Steers Richard. M..2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta : Erlangga
- Sukarna, 2007. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta : Jaya Sakti
- Siagian, Sondang P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Akasara
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Singodimedjo, MARKUM. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Siagian, Sondang P, 2014. *Sumber Daya Manajemen Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara
- Syamsuddin, A.R. Kadir, & S. Alam, "*Improving performance of civil servants: The effect of leadership, work motivation and competence,*" *hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, vol. 3 no. 1, 2020.
- Winarni. (2010). *Azaz-azaz Manajemen*, Bandung : Alumni.
- Zubir Syahputra (2012). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh*, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Univ Syiah Kuala*