PENGARUH KOMUNIKASI ASERTIF DAN PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RESTU TANJUNG PERMAI

Adam Samsudin Noor, M.M.

Master of Management Program, STIE GANESHA, Jakarta 1541, Indonesia

Email:

adamsamsudinnooritsm@gmail.com

Abstract

As one of the largest coal mining service companies in Indonesia, PT. RTP is engaged in integrated mining equipment rental services with international standards for mining companies in Tabalong. The purpose of this study is to find out the effect of assertive communication (X1) on the performance of PT. RTP (Y), to find out the effect of attached supervision (X2) on the performance of PT. RTP (Y), and to find out the effect of assertive communication (X1) and inherent supervision (X2) together on the performance of PT. RTP (Y). The research method used in this research is quantitative analysis method. The data collection method used in this research is using a questionnaire. The results of this study are Assertive Communication has no significant effect on the performance of employees of PT. RTP. This is evidenced by the statistical results of the t test for the physical evidence variable because the value of tcount < ttable where -0.809 < 2.447 and the significance value obtained is 0.450 greater than the value of = 0.05. Inherent supervision has a significant effect on employee performance at PT. RTP. This is evidenced by the statistical results of the t test for the physical evidence variable with a value of tcount > ttable where 3.702 > 2.447 and the significance value obtained is 0.010 which is smaller than the value of = 0.05. Assertive communication and inherent supervision together have a significant impact on employee performance of PT. RTP. This is evidenced by the Fcount statistic of 8.030 which is greater than Ftable 4.76, it can be concluded that the independent variable of assertive communication (X_1), attached supervision (X_2) simultaneously has a significant effect on the dependent variable of employee performance (Y).

Keywords*: assertive communication, inherent supervision, performance*

Abstrak

Sebagai salah satu perusahaan jasa pertambangan batu bara terbesar di Indonesia, PT. RTP bergerak dibidang jasa sewa alat pertambangan terpadu dengan standar internasional bagi perusahaan-perusahaan pertambangan di Tabalong. Tujuan penelitian ini adalah ntuk mengetahui pengaruh komunikasi asertif (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. RTP (Y), untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat (X_2)

terhadap kinerja karyawan PT. RTP (Y), dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi asertif (X_1) dan pengawasan melekat (X_2) secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. RTP (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi Asertif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik tidak diterima karena nilai thitung < ttabel dimana -0,809 < 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,450 lebih besar dari nilai α = 0,05. Pengawasan Melekat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai thitung > ttabel dimana 3,702 > 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,010 lebih kecil dari nilai α = 0,05. Komunikasi asertif dan pengawasan melekat secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 8,030 lebih besar dari Ftabel 4,76 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
Kata kunci : *komunikasi asertif, pengawasan melekat, kinerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti mempunyai regulasi atas karyawannya, dari pemindahan tempat kerja karyawan hingga merekrut karyawan baru. Biasanya karyawan baru harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang akan dipimpin grup leader. Seringkali terjadi perselisihan diantara karyawan baru dengan grup leader dan banyak masalah teknis lapangan ketika tidak di awasi langsung oleh grup leader. Hal ini didasari oleh minimnya komunikasi dan pengawasan.

Untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan menghadapi tantangan yang terus berkembang, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan untuk setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Jika kinerja karyawan tidak dioptimalkan, akan mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan, tetapi jika kinerja karyawan meningkat, efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Untuk mencapai kinerja yang baik, manajemen perusahaan harus menerapkan standar operasi prosedur yang memadai dan memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari-hari. Proses ini akan berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan konsep perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang terjadwal dan tersistem dengan

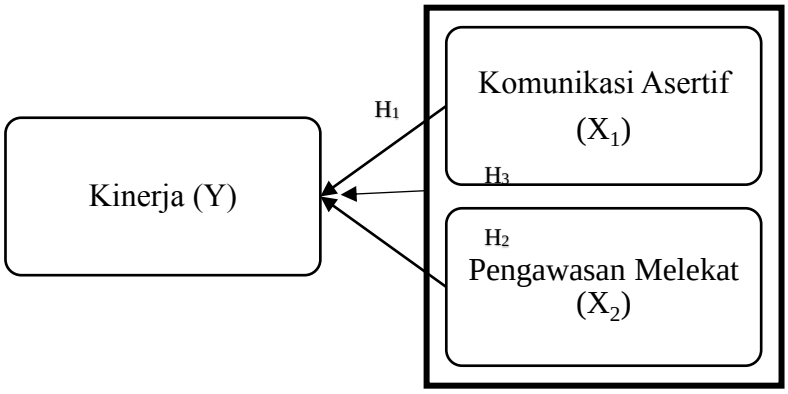
baik (Maharani, Abidin, Pringgodigdo, Priyahutama, 2021). Pengawasan juga harus memperbaiki dan meluruskan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang sesuai dengan rencana perusahaan.

Seorang Group Leader, yang merupakan orang yang bersentuhan langsung dengan kualitas hasil operasional pertambangan, memainkan peran penting dalam pengawasan dan pengarahan karyawan (Handoko, 2017). Kemampuan komunikasi asertif menjadi keterampilan penting bagi Group Leader dalam memimpin kelompok dengan efektif. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menerima dan menyampaikan pesan dengan jelas. Dengan adanya komunikasi asertif dan pengawasan yang melekat pada seorang Group Leader, hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. RTP dari perspektif Group Leader.

Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan tesis ini. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Restu Tanjung Permai, Sampel Total 9 Pengawas / *Group Leader*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Purposive sampling* atau sampel bertujuan.

Penelitian ini bersifat *Purposive* dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel komunikasi asertif meliputi : (1) mendengan, (2) menyatakan harapan dengan jelas, (3) memperhatikan, (4) kompromi dan negosiasi (5) Bersikap gigih (persistent) dan sabar (6) Memberikan kritik yang efektif dan membangun. Variabel pengawasan melekat meliputi : (1) pengawasan langsung, (2) pengawasan tidak langsung dan variabel kinerja meliputi : (1) kualitas, (2) ketepatan waktu, (3) efektifitas (4) kemandirian.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) uji validitas, (2) uji realibilitas, (3) regresi berganda, (4) jipotesis statistic. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban respoden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa Komunikasi Asertif dan Pengawasan Melekat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis tidak ada pengaruh secara simultan antara Komunikasi Asertif (X_1) dan pengawasan melekat (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. RTP atau H0 tidak diterima.

Untuk Variabel (komunikasi asertif). Hasil penelitian ini menujukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan komunikasi asertif terhadap Kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien arah regresi antara komunikasi asertif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,382 dengan konstanta sebesar 22,239. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah Y = 22,239+(-0,382X1). Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komunikasi asertif dengan kinerja karyawan tidak searah (negatif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka negative sebesar -0,382 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi asertif 1 satuan akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika komunikasi asertif mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,382 satuan.

Kemudian dari hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik tidak diterima karena nilai t.hitung < t.tabel dimana -0,809 < 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,450 lebih besar dari nilai α = 0,05. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variable komunikasi asertif (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. RTP dengan kata lain H1 tidak diterima.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan yang dikemukakan Irsyadi yang menyatakan komunikasi asertif akan meningkatkan kinerja dalam organisasi, karena menurut Irsyadi

(2009) dengan berkomunikasi asertif setiap individu makin mudah membina hubungan kerja yang komunikatif dan kondusif. Sebab, seorang asertif memiliki taktik dan strategi pengelolaan konflik *win-win solution* dan melihat masalah dari dua arah secara bijaksana sehingga akan meningkatkan moral kerja, kinerja, produktivitas kita, dan membentuk kerja sama tim yang solid dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Hanna Meiliawati Ariyadi (2019), yang dalam penelitiannya tentang "*Pengaruh Komunikasi Manajerial terhadap Kepuasan Komunikasi, Kinerja, dan Ketidakhadiran Karyawan (Studi pada Credit Union di Yogyakarta*)", menyebutkan bahwa gaya komunikasi manajerial asertif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini komunikasi asertif tidak berpengaruh karena ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi. Variabel lain tersebut dimungkinkan berasal dari faktor individual (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*) yang merupakan faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Mangkunegara, 2010).

Untuk Variabel (pengawasan melekat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Kinerja karyawan di PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien arah regresi antara pengawasan melekat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.944 dengan konstanta sebesar 22,239. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah Y = 22,239+0,944X2. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pengawasan melekat dengan kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar

0,944 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengawasan melekat 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,944 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika pengawasan melekat mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,944 satuan.

Kemudian hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai thitung > ttabel dimana 3,702 > 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,010 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Pengawasan Melekat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. RTP. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan melekat terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H1 diterima. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa semakin baik Pengawasan melekat yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan di PT. RTP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sebelumnya telah disebutkan dalam bab 2, yaitu penelitian Oktaviana (2014), Suryawati (2014), dan Kurniawan (2019) yang semua hasilnya menunjukan bahwa pengawasan melekat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun berdasarkan hasil kesimpulan diatas bahwa ada hubungan signifikan antara pengawasan melekat terhadap kinerja karyawan PT. RTP, pengawasan melekat masih harus ditingkatkan lagi dengan lebih mengintensifkan pelaksanaannya dalam mengawasi kinerja karyawan dengan cara selalu memantau, memeriksa dan mengevaluasi kinerja mereka, agar karyawan dapat bekerja efektif sehingga dapat tercapai efektifitas kinerja pegawai yang tinggi dengan kinerja yang maksimal.

Selanjutnya uji simultan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel komunikasi asertif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. RTP office Maburai, Tabalong, Kalimantan Selatan, dengan besarnya koefesien korelasi (R) yakni koefesien yang menunjukan tingkat keeratan antara variabel bebas (komunikasi asertif dan pengawasan melekat) dan variabel terikat (kinerja karyawan) menunjukan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat. Begitu pula dengan besarnya koefesien determinasi (r^2) yakni koefesien yang menunjukan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukan bahwa variabel mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT. RTP office Maburai, Tabalong, Kalimantan Selatan.

Dalam penelitian ini responden yang menjadi objek penelitian adalah Pengawas di perusahan PT. RTP office Maburai, Tabalong, Kalimantan Selatan, sebanyak 9 orang. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi asertif, pengawasan melekat terhadap kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 8,030 lebih besar dari Ftabel 4,76 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi asertif, Pengawasan Melekat, terhadap Kinerja karyawan pada PT. RTP, sehingga H1 dapat diterima.

Hasil dari olah data juga diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,853 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas komunikasi

asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. RTP. Artinya jika komunikasi asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) ditingkatkan, maka Kinerja karyawan (Y) di PT. RTP juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga menunjukan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,728 Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) di PT. RTP dipengaruhi oleh variabel bebas komunikasi asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) sebesar 72,8% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi variabel lain. Variabel lain tersebut dimungkinkan berasal dari faktor individual (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*) yang merupakan faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Komunikasi Asertif dan Pengawasan Melekat terhadap Kinerja karyawan PT. RTP maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Asertif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik tidak diterima karena nilai thitung < ttabel dimana -0,809 < 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,450 lebih besar dari nilai $\alpha = 0{,}05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variable komunikasi asertif (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. RTP dengan kata lain H1 tidak diterima.

2. Pengawasan Melekat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai thitung > ttabel dimana 3,702 > 2,447 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,010 lebih kecil dari nilai α = 0,05. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Pengawasan Melekat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. RTP. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan melekat terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H1 diterima. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa semakin baik Pengawasan melekat yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan di PT. RTP.
3. Komunikasi asertif dan pengawasan melekat secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. RTP. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 8,030 lebih besar dari Ftabel 4,76 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi asertif (X_1), pengawasan melekat (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi asertif, Pengawasan Melekat, terhadap Kinerja karyawan pada PT. RTP, sehingga H1 dapat diterima.

Pengawas di PT.RTP diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

REFERENSI

Apex LeadershipLltd;. 2013. *Hidden Communication Skills Revealed! The Career Skill That Make You Stand Out.* Apex Leadership Ltd. & bookboon.com Ventus Publishing Aps

Garner, Eric. 2012. *Assertiveness: Reclaim your assertive birthright.* Denmark: Ventus Publishing Aps.

Handoko. 2017.*Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Universitas Gadja Mada.

Hanna Meiliawati Ariyadi. 2019. *Pengaruh Komunikasi Manajerial terhadap Kepuasan Komunikasi, Kinerja, dan Ketidakhadiran Karyawan (Studi pada Credit Union di Yogyakarta*), tesis, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma

Irsyadi, Abdur Rahman. 2009."Meningkatkan Komunikasi Asertif".*GEMA Jamsostek Media Internal* Vol.2 Edisi 6 2009

Kurnia Utama PA, Supranoto, Dina Suryawati. 2014. Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Efektifitas Kinerja TenagaKependidikan Di SMP Negeri 9 Jember,Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RF), 1994, Sistem Adminis trasi Negara Republik Indonesia, Jilid II, CV, masagung, Jakarta

Maharani, Abidin, Pringgodigdo, Priyahutama. 2021. "Dinamika Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Manajerial Di Perusahaan Pertambangan Di Indonesia", *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor* Volume 12, Issue 2, 01 Juni 2021, Pages. 168-188

Siagian, P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sugiyono, 2006, *Statisktika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metodev Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Syafiie, Inu Kencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : PT. Pertja

Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014

Wibowo.2008.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Radja GrafindoPersada.

Yuniarsih, Suwatno. 2008. *ManajemenSumberDayaManusia*, Cetakan I. Bandung: Alfabeta.

Zuriana, Aditya Kurniawan. 2019. "Dampak Pengawasan Melekat Dan Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Tanjung Karang", *GEMA* – Volume XI, Nomor 1, Januari 2019