

ANALISIS MOTIVASI DAN PENGAWASAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PADA PT. DELTA ABADI SENTOSA BANJARBARU

Fatimah¹, Akhmad Samhudi², Teguh Wicaksono³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 1). Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Delta Abadi sentosa Banjarbaru, 2). Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru, dan 3) Untuk memberikan suatu masukan tentang bagaimana seharusnya motivasi dan pengawasan itu dilakukan terhadap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analisis deskriptif adalah teknik analisa dengan membandingkan dari data yang diperoleh di perusahaan yang merupakan objek penelitian dengan teori-teori sumber daya manusia yang relevan dengan masalah yang dibahas.

Hasil penelitian menunjukkan selama ini disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru sangat memprihatinkan, sehingga proses kerja perusahaan mengalami keterlambatan dan dalam pengawasan yang selama ini dilakukan oleh manajemen terdapat kekurangan dalam pengawasannya terhadap karyawan di lihat dari pengawasan memalui kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru. Sebaiknya dapat memberikan motivasi intrinsik Prestasi dapat diberikan pelatihan dan pendidikan. Pengakuan dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan pangkat atau promosi. Pekerjaan itu sendiri, melakukan pengawasan langsung dari manajemen. Pengembangan ke arah individu merekomendasi tentang karyawan yang akan mendapat promosi. Tanggungjawab seseorang dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan. Sedangkan motivasi ekstrinsik Kebijakan dan administrasi dapat melalui pendekatan manajemen partisipatif. Informasi gaji penyampaian yang akurat ketika ada perubahan penyampaian, Kondisi kerja yang dirasakan sudah membuat karyawan merasa nyaman untuk itu menjaga kebersihan, Keamanan karyawan merasa aman saat berkerja, dan hubungan karyawan memiliki hubungan silaturahmi yang erat, sehingga dari uraian motivasi yang diberikan dapat membuat karyawan lebih efektif dalam berkerja serta pengawasan kualitas pekerjaan dengan melakukan pengawasan langsung saat jam kerja yang dimulai sampai jam kerja berakhir, juga melalui laporan-laporan yang masuk setiap harinya untuk setiap bulannya dan pelaksanaan ini harus dilakukan secara terus-menerus, kuantitas pengawasan langsung dari pimpinan dengan menetapkan beberapa peraturan-peraturan serta sanksi-sanksi, kerjasama dengan saling pengertian, dan ketepatan waktu dengan meminta tanggapan mengenai hasil setiap rapat

Kata Kunci : Mptivasi Dan Pengawasan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research discusses: 1). To find out how work discipline is applied by PT. Delta Abadi sentosa Banjarbaru, 2). To find out more about which supervision is applied by employees at the company PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru, and 3) To provide information about what motivates and supervises the company in order to improve work discipline.

This research uses descriptive analysis research which is an analysis technique by comparing the data obtained in the company which is research with human resource theory that is relevant to the problem discussed.

The results of the research show that work discipline that occurs in the employees of PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru is very alarming, so the work process is difficult to delay and under supervision that has been carried out by the management regarding deficiencies in oversight of employees viewed from supervisors through quality improvement, improvement, timeliness, and support of PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru. It is better to provide training motivation. Achievements can be given training and education. Recognition can be done by giving rank or promotion. The work itself, carries out direct supervision from management. Development toward individual recommendations about employees who will get a promotion. A person's responsibility in controlling emotions when controlling pressure. While extrinsic motivation and administration can be through participatory management support. Accurate salary delivery information compilation of changes in delivery, Work conditions received make employees feel satisfied with safety, Employee safety supports safety while at work, and employee relations have a close relationship, so that from an effective description in the work of quality control supervision by conducting direct supervision when working hours begin until the end of working hours, also through reports that come in every meeting for each month and this implementation must be carried out continuously, direct consultation directly from the leadership by some rules, regulations, agreements, mutual agreement, and timeliness by asking for feedback on the results of the meeting

Keywords: motivation and supervision, work discipline

PENDAHULUAN

Dalam hal ini PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, perawatan, dan penyediaan suku cadang sepeda motor merk suzuki sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja

dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, akan tetapi dalam menjalankan kegiatan oprasionalnya selama dua tahun terakhir terjadinya penurunan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat absensi Per 300 Hari dengan 8 Jam Kerja

Keterangan	Tahun 2017												Jumlah 300 Hari
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	
Izi	1	-	2	1	-	3	-	-	1	-	1	1	10
Sakit	-	2	-	-	5	-	2	1	2	3	4	1	20
Hadir	18	17	17	18	14	16	17	18	16	16	14	17	198
Tanpa Kabar	2	5	6	3	4	5	8	10	10	9	9	1	72
Tahun 2018													
Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jumlah
Izi	1	-	-	1	1	2	2	-	-	-	-	1	8
Sakit	1	3	3	-	4	2	4	-	3	1	1	-	22
Hadir	17	16	16	18	14	14	13	19	16	18	18	18	184
Tanpa Kabar	2	2	2	5	11	8	7	-	11	14	20	4	86

Sumber : PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru

Dari di atas menunjukkan terjadi penurunan disiplin kerja karyawan yang selama ini terjadi, dimana Tahun 2018 sebanyak 86 karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, sehingga hal ini dapat mengganggu jalannya proses kerja perusahaan karena karyawan tidak memiliki semangat kerja yang lebih, selain terjadinya permasalahan pada disiplin kerja terdapat juga lemahnya pengawasan oleh pihak terkait dalam menjalankan kegiatan oprasionalnya terhadap karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa pengawasan yang terjadi masih belum optimal karena masih ada sebagian karyawan yang melanggar aturan berlaku dikarenakan pengawasan belum berjalan optimal, maka dari itu untuk menunjukkan kedisiplinan dan pengawasan yang baik dan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan perlunya motivasi dan pengawasan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan

sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi serta pengawasan merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu disiplin kerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan suatu kepercayaan dari atasan langsung.

Dalam melakukan usaha meningkatkan disiplin karyawan ini, PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru sebagai salah satu distributor sepeda motor suzuki yang juga memberikan pelayanan kepada karyawannya dengan menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya yakni dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, pengobatan, asuransi, gaji, bonus, dan sebagainya, semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat

menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kedisiplinan kinerja yang baik pula, akan tetapi hal tersebut masih belum mampu karyawan berkerja optimal.

PT. Delta Abadi sentosa juga mengedepankan pengawasan terhadap karyawan perusahaan dengan penerapan peraturan-peraturan umum bagi seluruh karyawan, dimana peraturan tersebut diberikan agar kedisiplinan tercipta dengan memperhatikan standar perusahaan dan budaya perusahaan yang dikembangkan dengan metode yang di rumuskan oleh manajemen perusahaan, akan tetapi kenyataannya masih ada sebagian karyawan yang melanggar aturan yang berlaku karena lemahnya pengawasan dari pihak terkait. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mangambil judul penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Dan Pengawasan Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Kerja Pada PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat kualitatif karena memberikan uraian mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Subjek dari penelitian ini bagian definisi kerja yang berupa meningkatkan disiplin kerja berupa motivasi dan pengawasan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

HASIL PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan disiplin kerja dan pengawasan yang efektif, maka penulis memberikan langkah pemberian motivasi dan penegakan disiplin kerja yang disarankan untuk manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru, maka penulis mengambil langkah motivasi berdasarkan teori motivasi *Herzberg* dua faktor yang dapat di jadikan acuan guna mengukur motivasi karyawan dilihat dari dua perangkat faktor Menurut *herzberg* faktor ekstrinsik dan insteritik dengan uraian sebagai berikut :

1. Motivasi Faktor Eksntrinsik

Faktor nini tidak akan mendorong para karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap memuaskan dalam berbagai hal faktor-

faktor motivasi secara *ekstrinsik* yang membuat faktor *hygiene* adalah :

1) Kebijakan Dan Administrasi Instansi.

Karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru wajib mengerti kebijakan yang merupakan sebagai pernyataan umum yang luas dari tindakan yang diharapkan yang dipakai sebagai petunjuk untuk membuat keputusan manajerial atau untuk mengawasi tindakan bawahannya.

Kebijakan yang telah dibuat adalah suatu mekanisme yang menetapkan batasan atau batas untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti, maka karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru harus mengikuti aturan kebijakan yang berhubungan erat dengan tugas departemen dan unit, filsafat, tujuan, dan rencana pelaksanaan sebab kebijakan tidak selalu tertulis, karena pola pengambilan keputusan dan tindakan administratif yang konsisten berhubungan dengan masalah spesifik, juga menunjukkan kebijakan.

Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

2) Gaji

Meski karyawan merasa gaji yang telah diberikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan serta sudah *standart* dari pemerintahan, maka dari itu yang perlu ditingkatkan lagi yakni dari cara penyampaian informasi yang akurat ketika ada perubahan penyampaian gaji masuk ke rekenig karyawan.

Bagi karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi

kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

3) Kondisi Kerja

Hal lain yang perlu dijaga dari kondisi kerja yang terjadi ialah menjaga kebersihan dalam lingkungan kerja seperti dilarang merokok dalam ruangan kerja yang ber AC serta disediakan ruang terbuka untuk merokok.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Lingkungan fisik sangat berpengaruh kepada karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dimana karyawan bekerja mempunyai pengaruh pada saat jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri sebab 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis (gangguan mental) yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja, untuk itu juga setiap pegawai wajib menjaga kebersihan lingkungan kerjanya.

4) Keamanan kerja

Kebutuhan keamanan kerja berupa materiil (baju kerja,) dan non materiil (buku petunjuk isyarat bahaya dan petugas keamanan) selalu berjalan baik walaupun jarang terjadi, maka perlunya kesadaran diri masing-masing karyawan untuk selalu berhati-hati.

5) Hubungan Dengan Teman Dan Atasan

Kegiatan keagamaan selalu dilakukan setiap bulannya dilingkungan karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru seperti acara makan-makan dan arisan agar hubungan selalu terjaga.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah

didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara karyawan dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja, dan manusia sebagai makhluk social membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

Kebutuhansosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi system sebagai “*sounding board*” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

2. Motivasi Faktor intrinsik

Menurut *Herzberg* berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1) Prestasi (*Achievement*)

Seharusnya agar seorang karyawan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dapat memberikan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan yang berkerja dengan pengiriman karyawan untuk mengikuti program tugas belajar, dalam rangka meningkatkan sumber daya aparatur organisasi, khususnya

karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dapat memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti program pendidikan baik tingkat pendidikan kompetensi, baik didalam negeri maupun keluar negeri guna membantu meningkatkan kinerja karyawan yang semua dana yang dibutuhkan selama menyelesaikan program pendidikan tersebut ditanggung oleh PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru, dengan harapan nantinya setelah karyawan tersebut berhasil menyelesaikan program pendidikannya maka diharapkan karyawan tersebut dapat menerapkan teori-teori maupun pengetahuan yang diperolehnya selama ini menyelesaikan program pendidikannya

2) Pengakuan (*Recognition*)

Seharusnya manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru memberikan pujian berupa kenaikan pangkat atau promosi kepada karyawan yang berkerja dengan sungguh-sungguh atas hasil kerja yang diberikan kepada PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru, yakni dengan cara promosi jabatan bagi karyawan yang mencapai hasil kerja yang maksimal, yakni dengan cara penempatan karyawan yang mendapat kenaikan pangkat pada tempat atau posisi yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki atas suatu tugas dan pekerjaan yang akan menjadi tanggungjawabnya.

Kesalahan penempatan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi didalam memberikan promosi jabatan atas pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya dalam promosi jabatannya atas

pengakuan kinerjanya kepada perusahaan.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sebaiknya manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga karyawannya mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, dengan menciptakan kondisi kerja untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan itu sendiri yakni dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya dengan cara penyampaian yang terbuka kepada seluruh karyawan serta menindak tegas bagi karyawan yang tidak disiplin dengan cara pemotongan gaji dan penundaan promosi jabatan.

Kedisiplinan karyawan yang kurang harus mendapatkan pengawasan langsung dari manajemen karena berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, sehingga kurangnya pengawasan tersebut berdampak pada kurangnya penguasaan kinerja karyawan terhadap pekerjaan dan kinerja menurun, karena setiap pekerjaan memiliki target kerja masing-masing, sehingga jika karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru belum dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sebaiknya diberikan sanksi, baik teguran, dan penundaan pangkat

Dengan menetapkan sistem di atas, maka diharapkan karyawan dapat lebih menegakan disiplin kerja atau meningkatkan kinerja sehingga loyalitas dan budaya kerja karyawan dapat meningkat.

4) Pengembangan ke arah individu (*The possibility of growth*)

Seharusnya manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru memberikan pengembangan ke arah individu yang dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawannya. PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru Suka Makmur Kabupaten

Banjar dapat memulainya dengan memberi karyawan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik.

Apabila sudah berhasil dilakukan, maka seharusnya manajemen dapat memberikan rekomendasi tentang karyawan yang akan mendapat promosi atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

5) Tanggungjawab (*Responsibility*)

Seharusnya manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dapat menumbuhkan sikap tanggungjawab terhadap karyawannya yang tidak disiplin, maka manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru harus memberikan kesempatan kepada bawahan dan menumbuhkan sikap partisipasi kerjasama kepada karyawannya karena penerapan partisipasi kerjasama antar karyawan akan membuat karyawan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan/direncanakan manajemen sehingga karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru mengerti akan tanggungjawabnya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab karyawan, maka

pekerjaan yang dikerjakan selesaitepat waktu.

Tanggungjawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggungjawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggungjawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggungjawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggungjawab yang lebih besar.

Peranan pengasawaan yang seharusnya dilakukan oleh manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme karyawannya, sebagai berikut :

1. Kualitas Perkerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kerjasama

Dengan penerapan motivasi dan pengawasan di atas pada PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru maka motivasi dan pengawasan bukan hanya sebagai slogan belaka dan peraturan semata akan tetapi peran serta seluruh komponen karyawan yang ada PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru akan dapat meningkatkan kesadaran pada diri pribadi masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayanan kepada pelanggan dan juga sebagai abdi Negara, dengan demikian akan terciptanya suasana lingkungan kerja yang berdedikasi tinggi serta kesadaran diri dari setiap

individu karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru.

Sedangkan Sanksi tegas yang seharusnya bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pada PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru bagi karyawan yang melanggar ialah penundaan promosi jabatan yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru bila melakukan pelanggaran secara berlarut-larut tanpa keterangan. Dengan demikian maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

- 1). Selama ini disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru sangat memprihatinkan, sehingga proses kerja perusahaan mengalami keterlambatan sehingga perusahaan mengeluarkan biaya lembur dalam proses kerjanya karena rata-rata pertahunnya sebanyak 86 karyawan didapati tidak masuk kerja tanpa keterangan.
- 2). Dalam pengawasan yang selama ini dilakukan oleh manajemen PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru masih terdapat kekurangan dalam pengawasannya terhadap karyawan di lihat dari pengawasan memalalui kualitas perkerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru
- 3) PT. Delta Abadi Sentosa Banjarbaru dapat memberikan motivasi intrinsik Prestasi dapat diberikan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan yang berkerja dengan pengiriman karyawan untuk mengikuti program tugas belajar.

Pengakuan dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan pangkat atau promosi kepada karyawan yang mampu menempatkan dirinya yang sesuai dengan tingkat kemampuan tanggungjawabnya. Pekerjaan itu sendiri, melakukan pengawasan langsung dari manajemen. Pengembangan ke arah individu merekomendasi tentang karyawan yang akan mendapat promosi. Tanggungjawab seseorang dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan. Sedangkan motivasi ekstrinsik Kebijakan dan administrasi dapat melalui pendekatan manajemen partisipatif. Informasi gaji penyampaian yang akurat ketika ada perubahan penyampaian, Kondisi kerja yang dirasakan sudah membuat karyawan merasa nyaman untuk itu menjaga kebersihan dalam lingkungan kerja seperti dilarang merokok dalam ruangan kerja, Keamanan karyawan merasa aman saat berkerja, dan hubungan yang terjadi sangat baik karena setiapkaryawan memiliki hubungan silaturrahi yang erat, pengawasan kualitas perkerjaan dengan melakukan pengawasan langsung saat jam kerja yang dimulai sampai jam kerja berakhir, juga melalui laporan-laporan yang masuk setiap harinya untuk setiap bulannya dan pelaksanaan ini harus dilakukan secara terus-menerus, kuantitatis pengawasan langsung dari pimpinan dengan menetapkan beberapa peraturan-peraturan serta sanksi-sanksi, kerjasama dengan saling pengertian, dan ketepatan waktu dengan meminta tanggapan mengenai hasil setiap rapat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. HasyimAli, 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Badaruddin (2018), Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan studi kasus pada PT. Majapahit Motor Banjarbaru, Skripsi. STIE Pancasetia Banjarmasin.

- Gary Dessler dalam Edi Sutrisno .2014, *Personnel Manajement*. Reston Publishing Company, Inc.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Liberty
- Kadarisman M, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Bandung.
- Rosadi, 2016, *Peranan Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja studi kasus pada Koperasi karyawan 'PEDAMI Banjarmasin'*. Skripsi. UPAYA. Banjarmasin.
- Manullang, Drs, 2013, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. : PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Muhammad Nazir. 2012. *Metodelogi Penelitian Riste Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama ; Jakarta.
- Mathis* Robert dan *Jackson* Jhon, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Maringan (2012, *Manajemen Pengawasan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Nasrullah, 2017, *Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PTPN XII Surabaya* Skripsi. UPAYA Banjarmasin.
- Sondang P. Siagian, 2013. *Motivasi Pegawai Yang Efektif*. Rev, Edisi 2, LP3ES, Jakarta.
- Sofyan Harahap Syafari, 2012, *Pokok Pokok Manajemen*, Cetakan Ke II Pustaka Pelajara Offset. Yogyakarta.
- Sinungan Muchdarsyah. 2014. *Pengertian Disiplin Kerja Pada Karyawan*. Jakarta: Rhineka Cipta. SK Direksi PT. Pupuk Sriwidjaja No. SK/DIR/14/1998 Tentang Pedoman Belajar Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Karyawan PT. Pusri.
- Singodimendjo, 2013, *Kedisiplinan Kerja*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, Soegeng. 2017. *Pengertian Disiplin*. Yogyakarta: Liberty
- Veith Bernardin dan Russel dalam Ruky .2013. *Teori ERG Alderfer*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Veirtzal Rivai, 2014. *Motivasi–Motivasi Pimpinan*. Penerbit Rineka