



Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Gemilang

Muhammad Naufal Laksana
Universitas Bina Sarana Informatika

Roy Irawan
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Kampus Cengkareng (UBSI Cengkareng), Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3,
Cengkareng Tim., Kota Jakarta Barat ·

Korespondensi penulis: naufallaksana02@gmail.com

Abstract. Companies need competent and quality human resources, especially in this era of globalization. All business organizations must be ready to adapt and strengthen themselves in order to compete so that they can answer all challenges in the future. In this case, human resources are employees who always play an active and dominant role in every organizational activity because humans are planners, actors, and determinants of realizing goals. Human resource management (HRM) is a process of dealing with various problems within the scope of employees, employees, workers, managers, and other workers to support the activities of an organization or company's activities to achieve predetermined goals. Human resources are a very valuable factor, so companies are responsible for maintaining the quality of work life and developing a workforce so that they are willing to contribute optimally to achieve company goals. This study aims to analyze work supervision and discipline's effect on employee performance at PT Karya Gemilang. This study uses a quantitative methodology, a technique used to evaluate specific theories by analyzing the relationship between variables. The population of this research is 38 employees of PT Karya Gemilang. The sampling technique used is the saturated sampling technique. The approach used in this study is quantitative methods with observation and questionnaire methods. The data analysis techniques used are instrument tests, descriptive analyses, classical assumption tests, multiple linear regression analyses, determination coefficient tests, and hypothesis tests using SPSS 26. The results of this study indicate that work supervision has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Supervision; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah

karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang. Penelitian ini mempergunakan metodologi kuantitatif, di mana mengacu pada suatu teknik yang dipergunakan guna mengevaluasi teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Populasi riset ini ialah 38 karyawan PT Karya Gemilang. Adapun pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Pengawasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan (Suwatno & Priansa, 2019)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang

sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2019)

Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya kinerja. Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang berpotensi dan terampil agar berdampak baik bagi produktivitas suatu perusahaan (Mangkunegara, 2020).

PT. Karya Gemilang tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail sebuah gudang distributor berbagai macam produk. Permasalahan kinerja dialami oleh PT. Karya Gemilang. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, terdapat permasalahan yang terjadi yaitu penurunan kinerja karyawan pada Tahun 2023. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mendapatkan penilaian cukup dan kurang sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kenaikan dan Penurunan Kinerja Karyawan
PT. Karya Gemilang

Kinerja	Kinerja Tahun 2021	Kinerja Tahun 2022	Kinerja Tahun 2023
Luar Biasa	2	1	1
Sangat Baik	4	3	3
Baik	7	6	6
Cukup	10	8	5
Kurang	15	20	23
Total	38	38	38

Sumber: Data penilaian kinerja individu dari data sekunder

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui terdapat peningkatan karyawan yang mendapatkan penilaian kurang pada Tahun 2021 sebanyak 15 orang hingga pada Tahun 2023 sebanyak 23 karyawan. Hal ini menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi (Sinambela & Sinambela, 2019). Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan (Ahin, 2022).

Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya (Siagian, 2020). Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, kedisiplinan karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan perusahaan. Permasalahan disiplin kerja yang dialami PT. Karya Gemilang adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat sehingga hal ini dapat mengganggu pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Karyawan Terlambat PT. Karya Gemilang Tahun 2023

Bulan	Peraturan Datang Terlambat	Jumlah
Januari	> 30 Menit	5
Februari		2
Maret		3
April		6
Mei		7
Juni		10
Juli		2
Agustus		15
September		11
Oktober		8
November		12

Desember		16
----------	--	----

Sumber: Data internal PT. Karya Gemilang

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat peningkatan karyawan yang datang terlambat di PT. Karya Gemilang. Keterlambatan karyawan menunjukkan rendahnya disiplin kerja sehingga berdampak pada tidak optimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul yang diangkat pada penelitian ini adalah “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Gemilang”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yakni suatu desain penelitian yang hendak dijadikan pedoman dalam menjalankan proses penelitian. Di riset ini, desain penelitian yang dipergunakan ialah desain penelitian kausal, di mana mengacu pada penelitian yang bermaksud mengetahui terkait hubungan yang bersifat sebab akibat akibat ada variabel bebas serta terikat.

Penelitian ini mempergunakan metodologi kuantitatif, di mana mengacu pada suatu teknik yang dipergunakan guna mengevaluasi teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Untuk memudahkan analisis statistik data numerik, masing-masing variabel dikuantifikasi. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang memerlukan penggunaan data numerik secara ekstensif, termasuk perolehan data, interpretasi, dan penyajian hasil. Demikian pula, akan lebih bermanfaat jika menyertakan gambar, tabel, diagram, atau alat bantu visual lainnya selama tahap kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data yang didapat dari temuan penelitian menjadi pokok bahasan bab ini. Responden di riset ini ialah karyawan PT. Karya Gemilang, dan data yang akan dikelola dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar pada 38 responden. Kemudian, sebanyak 38 kuesioner dikembalikan dalam jangka waktu yang ditentukan, dari total

jumlah yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Maka itu, jumlah maksimal kuesioner yang dapat dipergunakan di analisis data adalah 38 responden. Program SPSS 26 For Windows digunakan oleh para peneliti untuk melakukan analisis data ini. Halaman lampiran akan berisi semua hasil perhitungan komputer.

1. Karakteristik Responden

Untuk membantu analisis kuantitatif, deskripsi data deskriptif tentang partisipan penelitian akan disajikan pada bagian ini. Untuk memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian yang dikelompokkan sesuai Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, serta status pernikahan. Data deskriptif memberikan gambaran tentang gambaran umum situasi atau kondisi responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

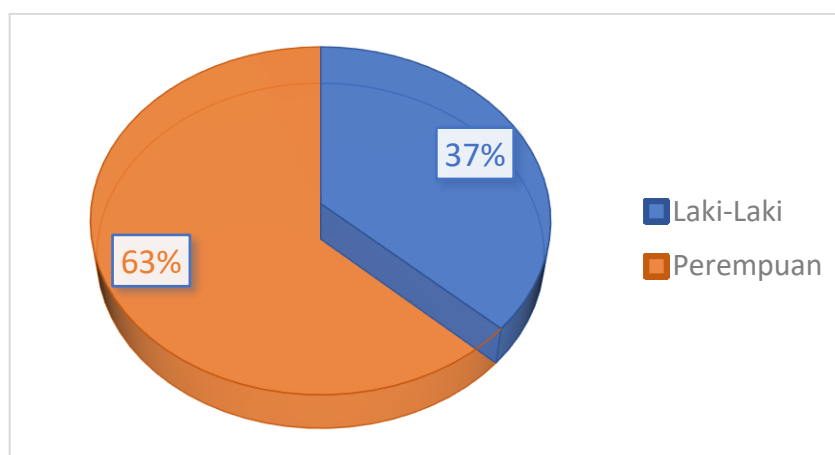
Deskripsi responden sesuai jenis kelamin bisa diperhatikan di tabel:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-Laki	14	37
Perempuan	24	63
Total	38	100

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel diketahui karyawan laki-laki sebanyak 14 atau 37%. Sementara itu, karyawan perempuan sebanyak 24 atau 63%. Gambaran tersebut dapat diperlihatkan di diagram lingkaran yakni:



Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Dari diagram tersebut ditunjukkan bahwasanya sebagian besar karyawan PT. Karya Gemilang berjenis kelamin perempuan

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

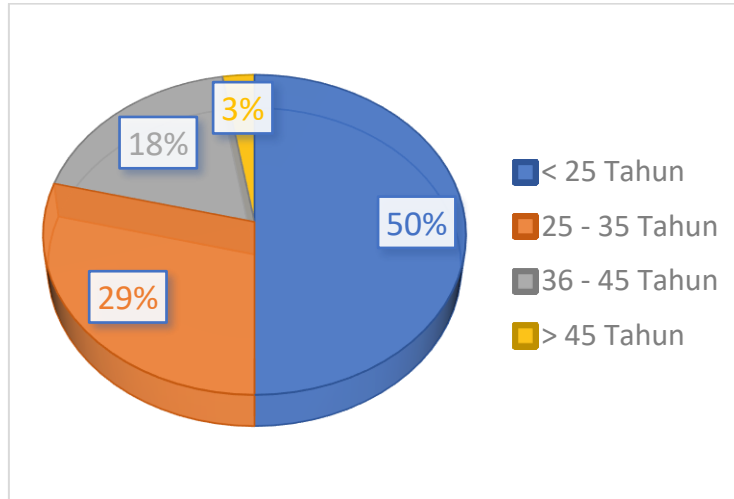
Deskripsi responden sesuai usia bisa diperhatikan di tabel :

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentasi
< 25 Tahun	19	50
25 -35 Tahun	11	29
36 – 45 Tahun	7	18
> 45 Tahun	1	3
Total	38	100

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, karyawan dengan rentang usia < 25 Tahun sebanyak 19 atau 50%, karyawan dengan rentang usia 25 – 35 Tahun sebanyak 11 atau 29%, karyawan dengan rentang usia 36 – 45 Tahun sebanyak 7 atau 18% dan karyawan dengan rentang usia > 45 Tahun sebanyak 1 atau 3%. Gambaran tersebut bisa diperlihatkan di diagram lingkaran yakni:



Gambar 2. Usia Responden

Dari diagram diatas ditunjukkan bahwasanya sebagian besar karyawan PT. Karya Gemilang memiliki usia < 25 Tahun. hal ini menunjukkan banyaknya karyawan di usia muda yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai namun memiliki potensi yang masih dapat dioptimalkan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

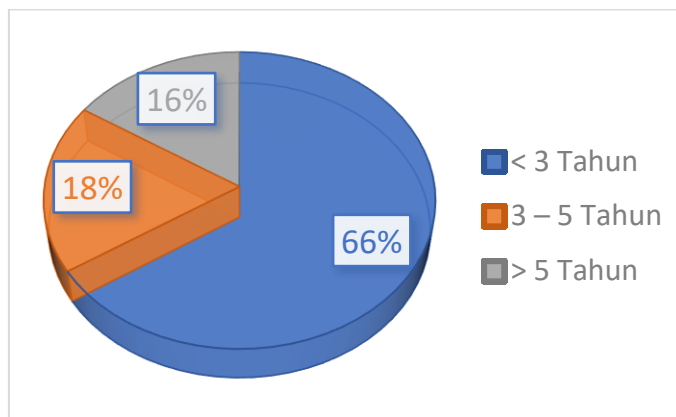
Deskripsi responden sesuai masa kerja diperhatikan di tabel :

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
< 3 Tahun	25	66
3 – 5 Tahun	7	18
> 5 Tahun	6	16
Total	38	100

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, diketahui karyawan dengan masa kerja < 3 Tahun sebanyak 25 atau 66%, karyawan dengan masa kerja 3 – 5 Tahun sebanyak 7 atau 18% dan karyawan dengan masa kerja > 5 Tahun sebanyak 6 atau 16%. Gambaran tersebut ditunjukkan di diagram lingkaran yakni:



Gambar 3. Masa Kerja Responden

Dari diagram diatas ditunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Karya Gemilang memiliki masa kerja < 3 Tahun. hal ini menunjukkan banyaknya karyawan dengan pengalaman kerja yang masih belum memadai.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

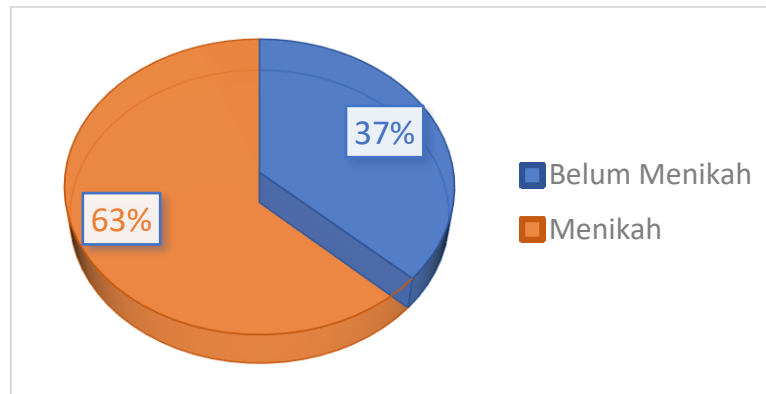
Deskripsi responden sesuai status pernikahan diperhatikan di tabel :

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pendidikan	Jumlah	Persentasi
Belum Menikah	14	37
Menikah	24	63
Total	38	100

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel 4.4 diketahui bahwasanya karyawan dengan status belum menikah sebanyak 14 atau 37% dan karyawan dengan status menikah sebanyak 24 atau 63%. Gambaran tersebut bisa diperlihatkan di diagram lingkaran yakni:



Gambar 4. Status Responden

Dari diagram diatas ditunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Karya Gemilang telah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki tanggungan untuk menafkahi keluarganya

2. Deskripsi Data Penelitian

Di bagian ini menguraikan gambaran jawaban responden yaitu karyawan PT. Karya Gemilang. Statistik deskriptif digunakan guna menafsirkan ukuran rata-rata jawaban setiap responden. Untuk menentukan penilaian berlandaskan nilai rerata, terlebih dahulu harus disusun kriteria penilaian, dimana interval kelas atas rerata tersebut harus diketahui dengan mempergunakan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Jumlah Kelas}$$

$$= (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Selanjutnya ditetapkan kriteria penilaian rerata

Tabel 7. Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan/Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 – 3,40	Kurang Setuju	KS
3,41 – 4,20	Setuju	S

4,21 – 5,00	Sangat Setuju	SS
-------------	---------------	----

Sumber: Sugiyono (2019)

Berlandaskan data aktual setiap variabel yang dikumpulkan dari sebaran 38 responden, dengan jumlah pernyataan dan alternatif jawaban sebanyak 20 buah dengan skala 1 sampai 5, maka gambaran masing-masing item dapat dilihat sebagai berikut

a. Distribusi Pendapat Responden terhadap Variabel Pengawasan Kerja (X1)

Hasil deskripsi berdasarkan variabel pengawasan kerja dapat diperhatikan di Tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean	Keterangan
X1.1	Prosedur kerja dipahami seluruh karyawan	0	0	5	13	20	4,39	Sangat Setuju
X1.2	Saya mengetahui target kinerja yang ditetapkan perusahaan	0	1	7	19	11	4,05	Setuju
X1.3	Penilaian hasil kerja dilakukan sesuai prestasi kerja	0	3	8	21	6	3,79	Setuju
X1.4	Terdapat evaluasi pencapaian kinerja secara berkala	0	3	8	15	12	3,95	Setuju
X1.5	Karyawan yang melanggar aturan kerja diberikan teguran	0	1	11	14	12	3,97	Setuju
X1.6	Adanya bonus yang diberikan pada	0	0	5	19	13	4,18	Setuju

	karyawan yang berprestasi							
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Kuesioner, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, item dengan nilai terendah ditunjukkan pada pernyataan “Penilaian hasil kerja dilakukan sesuai prestasi kerja”. Sedangkan item dengan nilai tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Prosedur kerja dipahami seluruh karyawan”. Hal itu menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi bahwa penilaian hasil kerja belum sepenuhnya berdasarkan prestasi kerja.

b. Distribusi Pendapat Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil deskripsi berdasarkan variabel disiplin kerja dapat diperhatikan di Tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean	Keterangan
X2.1	Karyawan datang dan pulang tepat waktu	0	0	9	15	14	4,13	Setuju
X2.2	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja	0	2	7	15	14	4,13	Setuju
X2.3	Saya taat pada instruksi pimpinan	0	1	8	17	12	4,02	Setuju
X2.4	Ketaatan dalam berpakaian sesuai ketentuan	0	2	6	18	12	4,05	Setuju
X2.5	Saya menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja	0	3	5	18	12	4,03	Setuju
X2.6	Saya memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur	0	1	6	14	17	4,24	Sangat Setuju

	kerja							
--	-------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Kuesioner, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, item dengan nilai terendah ditunjukkan pada pernyataan “Saya taat pada instruksi pimpinan”. Sedangkan item dengan nilai tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Saya memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja”. Hal itu menunjukkan bahwa responden belum memiliki ketaatan pada insruksi pimpinan.

c. Distribusi Pendapat Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil deskripsi berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat diperhatikan di Tabel:

Tabel 10. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean	Keterangan
Y.1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0	1	10	12	15	4,08	Setuju
Y.2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja	0	0	8	17	13	4,13	Setuju
Y.3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP	0	0	6	16	16	4,26	Sangat Setuju
Y.4	Saya teliti dalam bekerja untuk menghindari kesalahan	0	2	6	13	17	4,18	Setuju
Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	0	1	8	13	16	4,16	Setuju

Y.6	Saya memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi	0	2	6	13	17	4,18	Setuju
Y.7	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain	0	0	9	13	16	4,18	Setuju
Y.8	Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	0	2	3	20	13	4,16	Setuju

Sumber: Kuesioner, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, item dengan nilai terendah ditunjukkan pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”. Sedangkan item dengan nilai tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP”. Hal itu menunjukkan bahwa responden belum mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji ini mempergunakan rumus korelasi *product moment*. r hitung ialah nilai korelasi yang dihitung dari data penelitian. Nilai ini diperoleh dari hasil perhitungan statistik yang menunjukkan hubungan antara item atau variabel yang diukur dengan total skor atau dengan variabel lain yang relevan. Sedangkan r tabel adalah nilai kritis yang diambil dari tabel distribusi korelasi Pearson (tabel r) pada tingkat signifikansi tertentu (0,05 atau 0,01). Adapun nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh melalui rumus berikut:

$$df = n - 2$$

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
----------	------	---------------------	--------------------	------------

$$df = 38 - 2 = 36$$

r tabel 36 pada tingkat signifikansi 0,05 = 0.320

Berikut ialah temuan pengujian validitas instrumen dari setiap variabel penelitian:

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X1)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengawasan Kerja (X1)	X1.1	0.915	0.320	Valid
	X1.2	0.797		Valid
	X1.3	0.875		Valid
	X1.4	0.863		Valid
	X1.5	0.835		Valid
	X1.6	0.831		Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Dari tabel, dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,320 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel pengawasan kerja (X1)

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.798	0.320	Valid
	X2.2	0.832		Valid
	X2.3	0.845		Valid
	X2.4	0.812		Valid
	X2.5	0.862		Valid
	X2.6	0.857		Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Dari tabel, dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,320 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel disiplin kerja (X1)

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.832	0.320	Valid
	Y.2	0.811		Valid
	Y.3	0.866		Valid
	Y.4	0.887		Valid
	Y.5	0.852		Valid
	Y.6	0.892		Valid
	Y.7	0.855		Valid
	Y.8	0.844		Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Dari tabel, dijelaskan bahwasanya keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,320 dengan taraf 5% maka butir instrumen valid. Disimpulkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan sudah tepat dalam menilai variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji ini berdasar pada (Ghozali, 2018) merupakan teknik penilaian kuesioner yang berguna menjadi indikasi suatu variabel atau konstruk. Bila tanggapan responden pada kuesioner tetap konstan sepanjang waktu, maka hal tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas instrumen di penelitian ini mempergunakan indikator *cronbach alpha*. Kriteria suatu instrumen reliabel bila memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60. Berikut adalah temuan uji reliabilitas masing-masing variable

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabe l	<i>Cronbac h Alpha</i>	Kriteri a	Keteranga n
Pengawasan Kerja (X1)	0.922	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.912	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	0.60	Reliabel

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan tabel, disimpulkan bahwasanya seluruh variabel telah reliabel. Hal iu dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel $>$ 0,60. Disimpulkan bahwasanya konstruk di kuesioner handal dan konsisten waktu ke waktu

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji ini dipergunakan menjadi syarat bila suatu penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik di riset ini menggunakan normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasar pada (Ghozali, 2018) “uji ini bermaksud menguji apakah di model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal”. Berikut ini merupakan uji K-S yang digunakan dalam mendeteksi uji ini:

Tabel 15. Hasil Uji Kolgomorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61338617
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.061
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

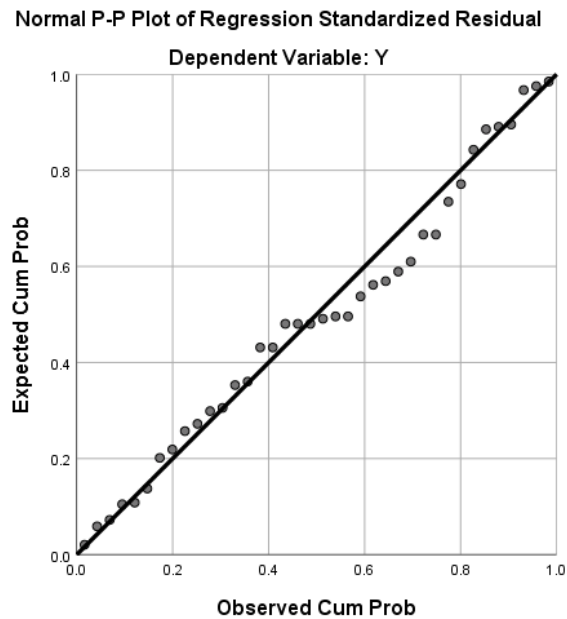
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan tabel 4.13, disimpulkan sebaran data normal. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi senilai $0,200 > 0,05$. Kemudian, uji normalitas juga bisa diperhatikan melalui grafik di bawah ini



Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik

Berlandaskan gambar diatas diketahui bahwasanya data berdistribusi normal. Hal tersebut disebabkan titik di grafik Normal P-P Plot berhimpitan dengan garis diagonal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini diketahui melalui temuan nilai tolerance serta VIF seperti di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

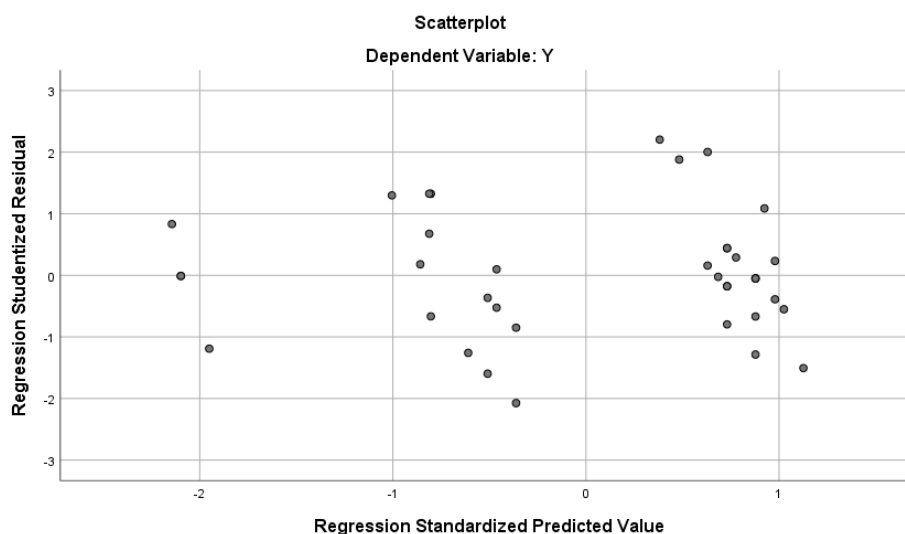
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.189	9.290
X2	.189	9.290

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Dari Tabel, di atas dapat dijelaskan bahwasanya keseluruhan variabel bebas yakni pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memperlihatkan nilai *Tolerance* > 0,10 serta *VIF* < 10, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya di riset ini tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada tahap ini diuji apakah data pada penelitian seragam atau tidak dengan melihat grafik di bawah ini:



Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berlandaskan Gambar, scatterplot memperlihatkan bahwasanya titik tersebut tersebar tidak pandang bulu serta menyebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 (nol) di sumbu Y. Model regresi tepat dipergunakan guna memprediksi kinerja pegawai karena tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan antara variabel dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berikut ialah temuan analisis regresi linier berganda

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.597	1.678		.356	.724		
	X1	.794	.225	.574	3.527	.001	.189	9.290
	X2	.544	.224	.395	2.430	.020	.189	9.290

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan temuan perhitungan regresi di tabel 4.15, maka persamaan regresinya dituliskan menjadi:

$$Y = 0,597 + 0,794 X1 + 0,544 X2$$

- a. Nilai konstanta senilai 0,597 berarti bahwasanya bila variabel bebas yakni pengawasan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) ialah 0 maka besarnya kinerja karyawan (Y) ialah 0,597
- b. Nilai regresi pengawasan kerja (X1) sebesar 0,794 dengan tanda positif berarti bahwasanya bila terjadi kenaikan variabel pengawasan kerja (X1) senilai 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) hendak naik senilai 0,794
- c. Nilai regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,544 dengan tanda positif berarti bahwasanya bila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja (X2) senilai 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) hendak naik senilai 0,544

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini guna memastikan variabel terikat Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial oleh seluruh variabel bebas pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Berikut ini merupakan cara yang dapat dimanfaatkan dalam melihat apakah variabel terikat dipengaruhi setiap variabel bebas secara individual:

- a. Bandingkan nilai t hitung dan t tabel. Variabel bebas ada pengaruh secara parsial bila nilai t hitung melebihi t tabel.
- b. Diperlukan nilai sig. < 0,05 ($\alpha = 0,05$). H_a diterima, sedangkan H_0 ditolak, bila nilai sig. < 0,05. Sementara bila nilai signifikansi melebihi 0,05 maka H_a ditolak serta H_0 diterima

Adapun perhitungan t tabel menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = t(a; n-k)$$

Keterangan:

n = Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

$$t \text{ tabel} = t(0,05; 38 - 2)$$

$t_{\text{tabel}} = t(0,05; 36) = 2,028$

Tabel 18. Hasil Uji Statistik t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.597	1.678		.356	.724		
	X1	.794	.225	.574	3.527	.001	.189	9.290
	X2	.544	.224	.395	2.430	.020	.189	9.290

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan di tabel, maka temuan Uji Statistik t diatas bisa dijelaskan menjadi:

a. **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel pengawasan kerja (X1) di tabel mempunyai nilai t hitung senilai 3,527 > nilai t tabel 2,028 serta tingkat signifikan senilai 0,001 < 0,05 yang memperlihatkan bahwasanya pengawasan kerja ada pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang. Dengan itu H1 pada riset ini diterima

b. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel disiplin kerja (X2) di tabel mempunyai nilai t hitung senilai 2,430 > nilai t tabel 2,028 serta tingkat signifikan senilai 0,020 < 0,05 yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja ada pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang. Dengan itu H2 pada riset ini diterima

2. Uji F

Nilai yang digunakan untuk perbandingan. Signifikansi hasil F hitung ditentukan oleh perbandingan yang digunakan. F hitung adalah nilai statistik yang diperoleh dari perhitungan ANOVA. Nilai ini digunakan guna menguji hipotesis apakah ada perbedaan signifikan antara rerata dari beberapa kelompok atau variabel. F tabel adalah nilai kritis yang diambil dari tabel distribusi di pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0,05 atau 0,01) dan dengan *degree of freedom* (df)

tertentu. Untuk memastikan apakah suatu variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel bebas, yaitu:

- a. Bandingkan nilai F hitung dan F tabel. Bila nilai F hitung $>$ F tabel maka dikatakan variabel bebas memberi pengaruh secara simultan
- b. Harus mempunyai nilai sig. $<$ 0,05 ($\alpha = 0,05$)

Adapun perhitungan F tabel menggunakan rumus:

$$F \text{ tabel} = F (df1; df2)$$

$$df1 = K - 1$$

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$df2 = 38 - 2 - 1 = 35$$

$$F \text{ tabel} = F (2; 35) = 3,27$$

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078.241	2	539.121	195.919	.000 ^b
	Residual	96.312	35	2.752		
	Total	1174.553	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Berlandaskan Tabel, temuan uji statistik F diatas memperlihatkan bahwasanya nilai F hitung senilai 195,919 $>$ dari F tabel 3,27 serta dengan tingkat sig. senilai 0,000 $<$ dari 0,05. Temuan uji statistik F memperlihatkan bahwasanya keseluruhan variabel bebas yang terdiri atas pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan ada pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Berlandaskan temuan uji statistik F diatas, maka H3 yang diajukan di riset ini terbukti atau dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam regresi linier, koefisien determinasi sering diartikan menjadi sejauh mana seluruh variabel bebas dapat menjelaskan varians variabel terikat. Sederhananya, koefisien determinasi ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 20. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.918	.913	1.659	1.838

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26, data diolah (2024)

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) ialah senilai 0,913. Hal itu memperlihatkan bahwasanya pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberi pengaruh pada kinerja karyawan (Y) senilai 91,3%. Sedangkan sisanya senilai 8,7% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti di riset ini

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gemilang

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT. Karya Gemilang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pengawasan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan PT. Karya Gemilang akan mengalami peningkatan yang cukup besar sebagai dampak dari meningkatnya pengawasan kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa penilaian hasil kerja belum sepenuhnya dilakukan sesuai prestasi kerja. Penilaian hasil kerja yang belum sepenuhnya didasarkan pada prestasi karyawan menunjukkan adanya kelemahan dalam pengawasan kerja. Ketika penilaian tidak sepenuhnya mencerminkan kinerja aktual karyawan, ini dapat menciptakan ketidakadilan di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa upaya dan prestasi mereka tidak diakui secara adil mungkin menjadi kurang termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa penilaian hasil kerja dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan prestasi kerja yang objektif. Ini membutuhkan pengawasan kerja yang lebih efektif, yang tidak hanya menilai kinerja secara tepat tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

Temuan penelitian ini selaras dengan yang dijalankan (Saragih et al., 2024), (Candra et al., 2022) dan (Hendry et al., 2022) menunjukkan bahwasanya pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gemilang

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT. Karya Gemilang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan PT. Karya Gemilang akan mengalami peningkatan yang cukup besar sebagai dampak dari meningkatnya tingkat disiplin kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa karyawan belum sepenuhnya taat pada instruksi pimpinan. Ketidaktaatan karyawan terhadap instruksi pimpinan menunjukkan adanya masalah disiplin kerja yang rendah, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Ketika karyawan tidak sepenuhnya mengikuti arahan atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan, hal ini menciptakan ketidakselarasan dalam pelaksanaan tugas dan dapat mengganggu efisiensi operasional. Instruksi yang tidak diikuti dengan baik dapat menyebabkan kesalahan, penundaan, atau bahkan kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk menegakkan disiplin kerja yang kuat. Ini mencakup pemberian arahan yang jelas dan penegakan konsekuensi bagi mereka yang tidak mematuhi instruksi. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengikuti arahan pimpinan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini selaras dengan yang dijalankan (Basory et al., 2021), (Saragih et al., 2024), dan (Fitriya & Kustini, 2022) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gemilang

Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya pengawasan kerja dan disiplin kerja ada pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang. Maka dari itu, semakin baik pengawasan yang dilakukan serta semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka kinerja karyawan hendak mengalami peningkatan secara signifikan. Semakin baik pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi, serta semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan

cenderung akan mengalami peningkatan secara signifikan. Pengawasan yang efektif berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta menerima umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, karyawan akan merasa lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan

Selain itu, disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk mematuhi prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko kesalahan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan efisien

Gabungan antara pengawasan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan sinergi positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki dukungan yang tepat dan ada struktur yang jelas untuk mengikuti, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, peningkatan pengawasan dan disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, memberikan dampak positif bagi produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Implikasi Penelitian

Berlandaskan hasil pembahasan penelitian diatas, maka disajikan implikasi penelitian yakni:

1. Diperhatikan secara parsial ternyata variabel pengawasan kerja (X1) ada pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperhatikan dari temuan uji t dimana variabel pengawasan kerja (X1) mempunyai nilai t hitung yang lebih besar (0.794) dari nilai disiplin kerja (X2) (0.544)
2. Dari temuan penelitian yang didapat data bahwasanya secara bersama-sama variabel pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) ada pengaruh pada Kinerja karyawan (Y) senilai 0,913 atau 91,3% sedangkan sisanya sebesar 8,7% lagi variabel yang memberikan pengaruh pada Kinerja karyawan (Y). Ini mengandung

implikasi bahwasanya kedua variabel dapat menguraikan perubahan pada Kinerja karyawan (Y) senilai 91,3% sehingga guna menaikkan Kinerja karyawan (Y), variabel ini sangat penting agar diperhatikan. Jadi diimplikasikan sebenarnya keseluruhan variabel berpotensi terutama pengawasan kerja (X1) ada pengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1 Keterbatasan Tempat Penelitian

PT. Karya Gemilang dipilih sebagai lokasi penelitian dan merupakan satu-satunya lokasi penelitian dilakukan. Terdapat beberapa variasi dalam temuan jika penelitian dilaksanakan di tempat lain. Namun kemungkinannya tidak berbeda secara signifikan dengan temuan penelitian yang dilaksanakan.

2 Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dijalankan selama penyusunan skripsi. Jangka waktu yang singkat ini dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat menjadi pembatas dalam ruang lingkup penelitian. Oleh karena itu, berpotensi mempengaruhi hasil penelitian yang telah dijalankan

3 Keterbatasan Dalam Objek Penelitian

Di riset ini hanya diteliti terkait pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitian, berikut ialah kesimpulan yang diperoleh:

1. Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya pengawasan kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang
2. Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang
3. Hasil uji F memperlihatkan bahwasanya pengawasan kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Karya Gemilang

Berlandaskan temuan uji R (koefisien determinasi) penelitian ini, pengawasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan senilai 91,3% serta sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ahin, Y. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 6(11), 2367–2378. <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/view/2856%0Ahttps://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/download/2856/4145>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Basory, H. A., Broto, F. S. W. W., Bintang, M. M., & Rossach. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tendik Universitas Ma Chung. *Jurnal Upawija Dewantara*, 8(1), 11–19. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16594%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16594/SKRIPSI_ILHAM_JUFRI_SITORUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpiyku.com/index.php/msej>
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Dharmatilaar, A. F. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 61–72. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.228>

- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Fytaloka, V., Kasinem, & Hayani. (2023). Disiplin Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines*, 5(2), 1605–1613.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hendry, Khatrine, Anggawinata, N., Sari, D. P., & Goviana, E. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(2), 58–69.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1–11. <http://ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/SAMBA/article/view/98>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V., & Basri. (2020). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grasindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruky, S. (2019). *Mengelola Perusahaan Jasa Profesional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Saragih, R., Sari, D. P., & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 77–84. Regresi, korelasi, visual basic%0APendahuluan

- Sedarmayanti, H. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi 3). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.