

## ***The Effect Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At Pt Haleyora Power Karawang***

### **Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Haleyora Power Karawang**

Rifa Maulana<sup>1</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Nandang<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.rifamaulana@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.rifamaulana@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id](mailto:asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[nandang@ubpkarawang.ac.id](mailto:nandang@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of supervision and work discipline on employee performance at PT Haleyora Power Karawang. Using a quantitative approach with an explanatory research design, the study involves all employees of the company as a sample, totaling 56 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression assisted by the SPSS application. The results of the study indicate that partially, the supervision variable has a positive and significant influence on employee performance at PT Haleyora Power Karawang, with a significance value of  $0.001 < \alpha (0.05)$  and  $t\text{-value} (16.347) > t\text{-table} (2.005)$ . Similarly, the work discipline variable has a positive and significant influence on employee performance at PT Haleyora Power Karawang, as evidenced by a significance value of  $0.000 < \alpha (0.05)$  and  $t\text{-value} (30.907) > t\text{-table} (2.005)$ . Furthermore, the variables of supervision and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at PT Haleyora Power Karawang, with a significance value of  $0.000 < \alpha (0.05)$  and  $F\text{-value} (571.021) > F\text{-table} (3.17)$ . Effective supervision ensures that tasks are carried out according to standards, while consistent work discipline fosters an orderly and productive work culture. The optimal implementation of supervision and work discipline is considered capable of improving efficiency, productivity, and the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** *Supervision, Work Discipline, Employee Performance, PT Haleyora Power Karawang*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power Karawang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan perusahaan sebagai sampel sebanyak 56 orang. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan dibantu oleh aplikasi SPSS. Menurut hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Karawang dengan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  serta thitung  $(16.347) > ttabel (2.005)$  dari ttabel. Sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan kepada kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Karawang dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  serta thitung  $(30.907) > ttabel (2.005)$ . Sedangkan variabel Pengawasan serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan kepada kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Karawang bernilai sig  $(0,000) < \alpha (0,05)$  serta Fhitung  $(571.021) < Ftabel (3,17)$ . Pengawasan yang efektif memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar, sedangkan disiplin kerja yang konsisten menciptakan budaya kerja yang tertib dan produktif. Implementasi pengawasan dan disiplin kerja yang optimal dinilai dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Haleyora Power Karawang

### **1. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sistem yang dirancang untuk mengelola dan memanfaatkan bakat manusia secara efektif dalam sebuah organisasi, Abdullah dalam Siti Hapsah Pahira & Rio Rinaldy (2023). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset

paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan hal ini dapat diwujudkan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, SDM yang mampu mengelola dan mendukung keberlanjutan organisasi menjadi kebutuhan utama (Muhammad Akob et al., 2021).

Pemanfaatan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan memungkinkan terciptanya operasional yang efisien. Karyawan dengan kinerja yang baik dan hasil kerja yang optimal berperan besar dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam proses ini, pengawasan dari atasan memainkan peran penting untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif selama jam kerja dapat mencegah terjadinya tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Sebaliknya, pengawasan yang kurang optimal berisiko mengakibatkan pelanggaran, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara kinerja karyawan yang baik dan pengawasan yang memadai menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya (Muhammad Akob et al., 2021).

Di sisi lain, kurangnya kinerja karyawan dan pengawasan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan, seperti yang terjadi di PT Haleyora Power Karawang yaitu Anak Perusahaan PT PLN (Persero) merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang layanan operasi dan pemeliharaan pada jaringan distribusi kelistrikan. Salah satu lokasi operasional utama perusahaan ini berada di Karawang - Jawa Barat. Namun di tahun-tahun terakhir PT Haleyora Power Karawang mengalami penurunan kinerja yang menjadi salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian. Kurangnya pengawasan dan disiplin kerja karyawan diduga mempengaruhi tingkat produktivitas.



Sumber: PT Haleyora Power Karawang, 2024

**Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan**

Grafik di atas menunjukkan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 berdasarkan persentase. Pada tahun 2019, kinerja karyawan mencapai puncaknya di angka 87%, kemudian mengalami penurunan bertahap pada tahun 2020 (85%) dan 2021 (81%). Tren penurunan ini berlanjut hingga tahun 2022 dengan angka 80%, tetapi pada tahun 2023 kinerja tetap stabil di 80%. Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan adanya penurunan kinerja

karyawan dalam tiga tahun pertama, diikuti oleh stabilisasi dalam dua tahun terakhir.

Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah at al., (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru agar dapat merumuskan solusi yang relevan.

Pengawasan menjadi salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan. Pengawasan bertujuan untuk membuktikan terkait yang telah ditetapkan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terkait hasil pengawasan, sehingga dapat membuat rencana baru jika belum tercapai dan akan diteruskan jika tercapai atau berjalan dengan efektif (Manullang, 2015).

Kinerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

**Tabel 1. Hasil Survey Pra Penelitian Pengawasan PT Haleyora Power Karawang**

<b>PENGAWASAN (X1)</b>			
NO	PERTANYAAN	BAIK	TIDAK BAIK
1.	Bagaimana efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan target perusahaan?	25	7
2.	Bagaimana atasan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan terkait hasil pekerjaan ?	21	11
3.	Bagaimana pengawasan membantu memastikan pekerjaan selesai tepat waktu ?	23	9
4.	Bagaimana respons pengawas terhadap masukan atau saran dari karyawan ?	18	14
5.	Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas di tempat kerja ?	24	8

**Sumber :** Hasil Survey Pra Penelitian, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, penilaian terhadap pengawasan (X1) di perusahaan menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian baik pada efektivitas pengawasan dalam memastikan karyawan bekerja sesuai target perusahaan (25 baik, 7 tidak baik), memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas (24 baik, 8 tidak baik), serta membantu memastikan pekerjaan selesai tepat waktu (23 baik, 9 tidak baik). Namun, terdapat aspek yang memerlukan perhatian, seperti pemberian umpan balik konstruktif (21 baik, 11 tidak baik) dan respons pengawas terhadap masukan dari karyawan (18 baik, 14 tidak baik). Secara keseluruhan, pengawasan dinilai cukup efektif, meskipun ada beberapa area yang dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan

kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Diukur dengan indikator yaitu tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Abdurrahmat, 2018).

**Tabel 2. Hasil Survey Pra Penelitian Disiplin Kerja PT Haleoyra Power Karawang**

<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>			
<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>BAIK</b>	<b>TIDAK BAIK</b>
1.	Bagaimana penerapan aturan disiplin kerja di PT Haleoyra Power Karawang ?	20	12
2.	Bagaimana kedisiplinan karyawan PT Haleoyra menyelesaikan tugas tepat waktu terhadap kinerjanya ?	18	14
3.	Seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas Anda di PT Haleoyra Power Karawang?	20	12
4.	Bagaimana pengaawasan memengaruhi terhadap kedisiplinan karyawan di PT Haleoyra Power Karawang ?	25	7
5.	Bagaimana penerapan kedisiplinan memengaruhi motivasi untuk bekerja lebih baik di PT Haleoyra Power ?	21	11

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024

Penerapan disiplin kerja di PT Haleoyra Power Karawang menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan sebagian besar responden menilai aturan disiplin telah diterapkan secara efektif, meskipun masih ada beberapa yang merasa perlu perbaikan. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa penerapan aturan disiplin sudah baik, sementara 12 lainnya merasa sebaliknya. Kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dinilai positif oleh 18 responden, meskipun 14 responden merasa masih ada yang perlu ditingkatkan. Disiplin kerja juga dinilai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dengan 20 responden merasakan dampak positif, namun 12 lainnya merasa pengaruhnya kurang signifikan. Selain itu, pengawasan terhadap kedisiplinan dinilai sangat berpengaruh oleh 25 responden, sementara hanya 7 yang tidak sependapat, menunjukkan bahwa pengawasan menjadi faktor penting dalam mendukung budaya kerja yang disiplin. Lebih lanjut, penerapan disiplin juga memengaruhi motivasi kerja, dengan 21 responden merasakan peningkatan motivasi, meskipun masih ada 11 responden yang kurang merasakan dampaknya. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Haleoyra Power Karawang telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan peningkatan di beberapa aspek untuk menciptakan dampak yang lebih merata dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2016) bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi menyebabkan masih terdapatnya karyawan yang kurang terawasi, masih adanya dijumpai karyawan yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting, memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tidak kalah pentingnya dengan pengawasan adalah disiplin kerja,

dimana disiplin kerja bertujuan untuk memastikan apakah pekerja telah mengikuti aturan perusahaan atau tidak. Disiplin kerja yang kurang terjaga akan memberikan pengaruh pada tingkat efisiensi dan efektifitas kerja. Penerapan disiplin kerja memungkinkan pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (Maves dkk., 2020). Ketika disiplin kerja tidak ditegakkan dengan baik, maka akan memberikan dampak buruk pada tujuan perusahaan yaitu target perusahaan tidak tercapai dengan baik (Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J., 2023) Pengawasan dan disiplin kerja jika ditegakkan, maka akan memberikan dampak yang baik dalam menghasilkan kinerja. Sebaliknya, jika pengawasan dan disiplin kerja maka akan memberikan sumbangsi buruk bagi kinerja. Sehingga dapat disimpulkan, jika perusahaan mengharapkan kinerja yang baik, diperlukan pengawasan dan penegakan disiplin kerja dalam menjalan pekerjaan.

Sebagaimana latar belakang tersebut, sehingga penulis termotivasi guna melaksanakan penelitian terkait "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Haleyora Power Karawang". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. Haleyora Power Karawang. Adapun tujuan spesifik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Karawang.
2. Mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Karawang.
3. Mengatahui apakah Pengawasan dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Karawang.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Menurut George. R Terry dalam (Roni Angger Aditama, 2020), Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber- sumber lainnya. Adapun menurut Henry Fayol dalam (T & Muis, 2022), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selain itu, menurut Ordway Tead dalam (Novitasari, 2020), manajemen merupakan sebuah proses dan perangkat yang mengarahkan dan membimbing segala kegiatan yang ada dalm organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan segala kegiatan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah di tetapkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah praktik dan kebijakan untuk pengelolaan aspek manusia pada posisi manajemen, termasuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, evaluasi kinerja karyawan, dan untuk membina dan mempertahankan karyawan. (Haeruddin 2022) Sebagaimana dijelaskan (Huzain 2021) sumber daya manusia ialah asset yang sangatlah signifikan bagi sebuah organisasi, dengan demikian peranan dan fungsionalnya tidak bisa diganti dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia atau SDM dalam konteks MSDM yaitu keterpaduan keterampilan dan kemampuan kesadaran umum, pemikiran sistem dan analisis, yang ada dan terdapat pada setiap manusia (Dwi Suseno 2023)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah pernyataan atas kepentingan tenaga kerja suatu perusahaan karena SDM mempunyai peranan yang sangatlah krusial dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasinya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sari & Hadijah (2016) dalam (Firdaus, 2023), Mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil tolak ukur dari suatu proses atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dari atasan. Adapun menurut Mangkunegara (2015) dalam (Wangi et al., 2020), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung-jawab yang diberikan. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2010:176) dalam (Hartono & Kusuma, 2020), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Menurut (Busro, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan.

Selain itu pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Muhammad Akob et al., 2021).

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan pengawasan adalah fungsi manajemen yang memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana, memengaruhi kinerja, dan mencegah penyimpangan melalui pengamatan dan tindakan perbaikan.

### **Disiplin Kerja**

Afandi dalam Aulia Chairan & Hazmanan Khair (2020 ) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut RN Ichsan, E Surianta & L Nasution (2020) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak, yang bertujuan menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana serta mempertahankan eksistensi organisasi melalui kepatuhan dan tanggung jawab karyawan

## **Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pengawasan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Definisi pengawasan yang mengacu pada proses pemantauan dan evaluasi ini menjadi landasan bagi manajemen dalam mengukur efektivitas kerja serta mengidentifikasi potensi masalah atau hambatan yang memerlukan solusi. Pengawasan yang baik bukan hanya memastikan pekerjaan selesai sesuai prosedur tetapi juga memberikan arahan yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairani dan Hazmanan Khair (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Selain itu temuan juga menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif mampu mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target. Hasil ini menekankan peran pengawasan sebagai alat untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu penelitian oleh Ristyowati, Oktafiah dan Rizqi. (2020). memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa fungsi pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, menyoroti pentingnya peran pengawasan dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Disiplin kerja adalah landasan utama yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap peran dan tugas mereka di dalam organisasi. Kesadaran untuk mematuhi aturan, kebijakan perusahaan, dan norma sosial yang berlaku menunjukkan integritas serta etos kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, Roselin dan Nazmi. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Penelitian kedua oleh Manalu, Marbun dan Sinurat (2021) menguatkan temuan ini dengan menekankan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, mencerminkan bahwa konsistensi dan kepatuhan terhadap aturan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

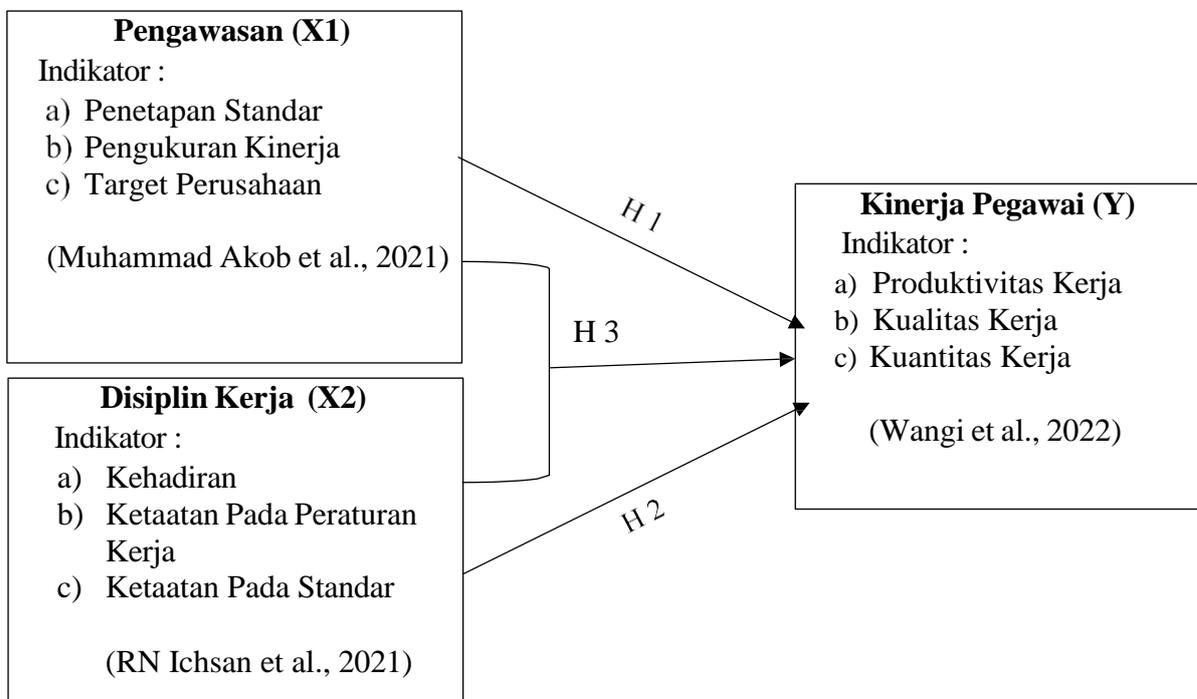
Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penekanan pada masing-masing studi lebih berfokus pada hubungan langsung antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan, yang kedua menekankan pada kekuatan pengaruh disiplin terhadap kinerja serta penekanan yang ketiga memberikan bukti kuantitatif mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja. Semua penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya sekedar mematuhi aturan, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendukung kedisiplinan, seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi dan tindakan korektif terhadap yang melanggar. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengawasan dan disiplin kerja memiliki hubungan sinergis yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan memberikan kerangka evaluasi dan kontrol terhadap pekerjaan karyawan, sehingga memungkinkan manajemen untuk memastikan bahwa

tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku. Kombinasi kedua faktor ini tidak hanya menciptakan sistem yang terorganisir, tetapi juga membangun budaya kerja yang efektif dan produktif. Jika dibandingkan dengan tiga hasil penelitian yang disebutkan, semua penelitian menunjukkan konsistensi bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Jelatu dan Ibrahim (2024) menyatakan bahwa kombinasi pengawasan dan disiplin kerja secara simultan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan, khususnya di PT. Hotel Grand Papua Sentani. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bergantung pada implementasi pengawasan yang terarah dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian kedua oleh Muhammad Akob et al., 2021 memperkuat temuan ini dengan menegaskan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penekanan dalam penelitian ini adalah pada bagaimana kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, di mana pengawasan memberikan arahan dan disiplin memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai rencana.

Kombinasi pengawasan dan disiplin kerja adalah pendekatan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Pengawasan memastikan arah dan standar kerja yang jelas, sedangkan disiplin memastikan bahwa standar tersebut diterapkan secara konsisten oleh karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mengintegrasikan kedua pendekatan ini secara strategis, seperti melalui pelatihan supervisi yang baik untuk manajer, serta penegakan peraturan dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Dengan demikian, pengawasan dan disiplin kerja dapat menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Holeyora

- Power Karawang
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Karawang.
  3. Terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Karawang.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Karawang. Populasi penelitian ini adalah 56 karyawan PT. Haleyora Power Karawang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis indikator penelitian, observasi langsung dan dokumentasi. Penelitian menggunakan data primer dari sumber langsung dan data sekunder dari informasi yang dipublikasikan. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS untuk menilai hubungan antara variabel independent dan dependen.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan keputusan  $\geq r$  tabel, diketahui bahwa  $r$  tabel untuk  $N = 56-2$ ,  $N = 54$  dengan menggunakan distribusi pada signifikansi uji dua arah sebesar 5% sebesar 0,263. berikut ini tabel uji validitas mengenai variabel Pengawasan (X1), variable Disiplin Kerja (X2) dan variable Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
PENGAWASAN (X1)	X1.1	0,263	0,708	VALID
	X1.2	0,263	0,743	VALID
	X1.3	0,263	0,811	VALID
	X1.4	0,263	0,743	VALID
	X1.5	0,263	0,811	VALID
	X1.6	0,263	0,835	VALID
	X1.7	0,263	0,779	VALID
	X1.8	0,263	0,656	VALID
	X1.9	0,263	0,835	VALID
	X1.10	0,263	0,779	VALID
	X1.11	0,263	0,743	VALID
	X1.12	0,263	0,811	VALID
	X1.13	0,263	0,835	VALID
	X1.14	0,263	0,779	VALID
	X1.15	0,263	0,656	VALID
DISIPLIN KERJA (X2)	X2.1	0,263	0,972	VALID
	X2.2	0,263	0,428	VALID
	X2.3	0,263	0,795	VALID
	X2.4	0,263	0,920	VALID
	X2.5	0,263	0,972	VALID
	X2.6	0,263	0,428	VALID
	X2.7	0,263	0,896	VALID

	X2.8	0,263	0,972	VALID
	X2.9	0,263	0,428	VALID
	X2.10	0,263	0,896	VALID
	X2.11	0,263	0,972	VALID
	X2.12	0,263	0,428	VALID
	X2.13	0,263	0,795	VALID
	X2.14	0,263	0,920	VALID
	X2.15	0,263	0,972	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,263	0,841	VALID
	Y.2	0,263	0,266	VALID
	Y.3	0,263	0,796	VALID
	Y.4	0,263	0,841	VALID
	Y.5	0,263	0,680	VALID
	Y.6	0,263	0,796	VALID
	Y.7	0,263	0,266	VALID
	Y.8	0,263	0,796	VALID
	Y.9	0,263	0,763	VALID
	Y.10	0,263	0,300	VALID
	Y.11	0,263	0,228	VALID
	Y.12	0,263	0,287	VALID
	Y.13	0,263	0,468	VALID
	Y.14	0,263	0,796	VALID
		X.15	0,263	0,841

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel di atas Nilai rhitung > rkritis senilai 0,263 yang memperlihatkan seluruh pernyataan variabel penelitian tersebut mempunyai status valid

### Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y)

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* jika nilai alpha melebihi atau sama dengan 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Variabel	Cronbach' s Alpha	Rhitung	Kriteria
1	Pengawasan	0,769	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,773	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,739	0,6	Reliabel

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas untuk rata-rata ke- enam pernyataan dari tiap-tiap variabel didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar > 0,6

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal, dilakukan dengan menganalisis grafik distribusi normalitas dan melakukan pengujian kolmogorov-smirnov

(Muhamad Maulidin, 2022).

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,95717714
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,133
	Positive	0,109
	Negative	-0,123
Test Statistic		0,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test of Normalcy* ditampilkan pada tabel diatas dengan nilai Asymp sig sebesar 0,147. Artinya hasil dari temuan ini memperlihatkan nilai asymp sig > 0,05. Maka, bisa dikatakan data penelitian mengikuti model distribusi normal atau regresi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF (Variabel Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.801	1.443		2.635	.011		
	PENGAWASAN	.256	.016	.475	16.347	.000	.992	1.008
	DISIPLIN KERJA	.672	.022	.898	30.907	.000	.992	1.008

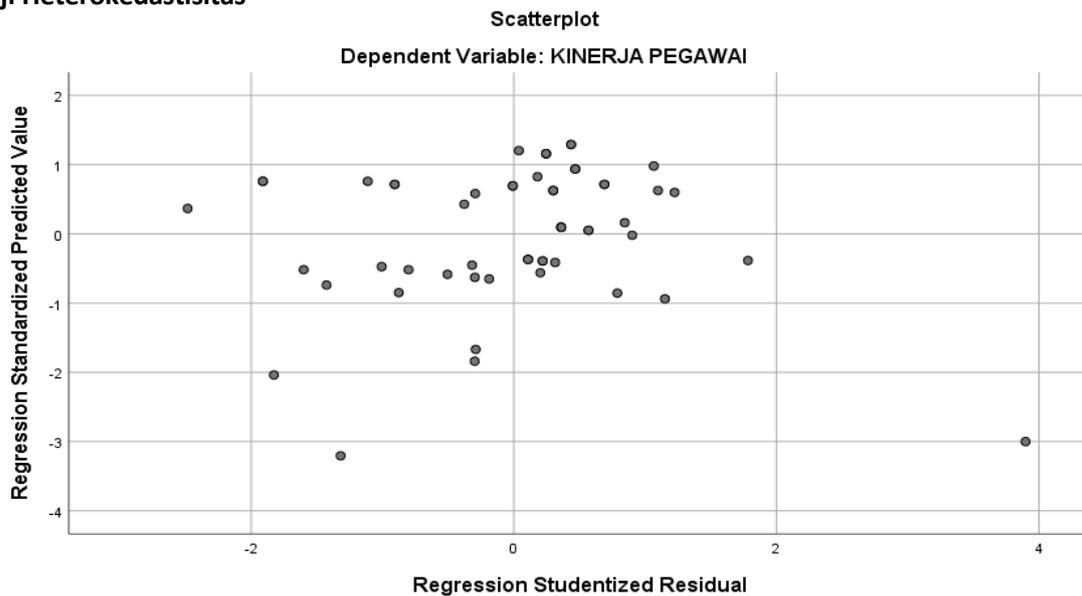
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan table Coefficients diatas :

1. Nilai tolerance variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja Sebesar 0,992 > 0,10 ini berarti tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.
2. Variabel VIF Variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja sebesar 1,008 < 10, ini berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam regresi

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta terbesar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.801	1.443		2.635	.011
PENGAWASAN	.256	.016	.475	16.347	.000
DISIPLIN KERJA	.672	.022	.898	30.907	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,801 (Y) + 0,256 (X_1) + 0,672 (X_2) + e$$

- a. Konstanta senilai 3.801 dan bersifat positif, berarti saat variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) serta Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja (Y) ialah senilai 3.801
- b. Koefisien regresi X<sub>1</sub>(Pengawasan) senilai 0,256 berarti saat ada kenaikan satu satuan unit dalam variabel Pengawasan akan menaikkan variabel kinerja karyawan senilai 0,256 dan sebaliknya, apabila variabel Pengawasan mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja Karyawan mengalami penurunan senilai 0,256.

- c. Koefisien regresi X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) senilai 0,672 berarti setiap kenaikan 1 satuan unit dalam variabel Disiplin Kerja, akan menaikkan kinerja karyawan senilai 0,672 dan sebaliknya, apabila variabel Disiplin kerja mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan senilai 0,672. Uji Hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t ( Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.801	1.443		2.635	.011
	Pengawasan	.256	.016	.475	16.347	.000
	Disiplin Kerja	.672	.022	.898	30.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data, 2024

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan  
Dari tabel diatas menunjukkan nilai sig  $0,011 < \alpha (0,05)$  serta  $t_{hitung} (16.347) > t_{tabel} (2,005)$  jadi  $H_0$  ditolak. Maka dinyatakan secara parsial ditemukan pengaruh signifikan dari Pengawasan kepada kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Dari tabel diatas , menunjukkan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  serta  $t_{hitung} (30.907) > t_{tabel} (2,005)$  jadi  $H_0$  ditolak. Maka dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja kepada kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F )

**Tabel 9. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1840.582	2	920.291	571.021	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.418	53	1.612		
	Total	1926.000	55			

**Sumber:** Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 571.021 lebih besar dari F tabel 3,17 pada signifikansi 0,05. yang artinya hipotesis diterima bahwa Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Karawang.

#### c. Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

		Model Summary <sup>b</sup>				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1	.978 <sup>a</sup>	.956	.954	1.26951	1.791

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan nilai R square pada tabel diatas sebesar 0,956 mengindikasikan bahwa 95,6% variasi pada kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independent tersebut, sedangkan sisanya sebesar 04,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan , dibuktikan dengan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  serta thitung (16.347) > ttabel (2,005). Dapat disimpulkan secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Chairani dan Khair (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Ristyowati, Oktafiah dan Rizqi. (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan , dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  serta thitung (30.907) > ttabel (2.005) dari ttabel. Dapat disimpulkan secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sanjaya, Roselin dan Nazmi. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Manalu, Marbun dan Sinurat (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa nilai sig  $(0,000) < \alpha (0,05)$  serta Fhitung (571.021) < Ftabel (3,17),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Jelatu dan Ibrahim (2024) menyatakan bahwa kombinasi pengawasan dan disiplin kerja secara simultan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Muhammad Akob et al., 2021 yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

1. Menurut hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Karawang dengan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  serta thitung (16.347) > ttabel (2.005) dari ttabel.
2. Menurut hasil penelitian secara parsial variabel Disiplin Kerja memberi pengaruh positif signifikan kepada kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Karawang dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  serta thitung (30.907) > ttabel (2.005).
3. Menurut hasil penelitian variabel Pengawasan serta Disiplin Kerja secara simultan memberi pengaruh sangat signifikan kepada kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power

Karawang bernilai sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) serta Fhitung (571.021) < Ftabel (3,17)

### Implikasi

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Haleyora Power Karawang perlu meningkatkan sistem pengawasan melalui metode yang lebih efektif dan terstruktur. Contohnya pengawasan berbasis teknologi seperti aplikasi monitoring kerja atau laporan real-time untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan harus transparan, konsisten, dan adil agar dapat membangun kepercayaan karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.
2. Disiplin kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perlu dijadikan prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. PT Haleyora Power Karawang dapat menerapkan program penghargaan (reward) bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi, seperti kehadiran tepat waktu atau pencapaian target kerja. Sebaliknya, mekanisme pemberian sanksi yang adil terhadap pelanggaran disiplin harus ditegakkan untuk menjaga konsistensi aturan. Selain itu, pelatihan rutin untuk membangun kesadaran akan pentingnya disiplin dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih tertib dan produktif.
3. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sinergi antara kebijakan pengawasan dan penerapan disiplin kerja. Contohnya, pengawasan dapat digunakan untuk memastikan pelaksanaan aturan disiplin kerja berjalan efektif, sementara disiplin kerja dapat diperkuat melalui pengawasan yang konsisten. Pendekatan ini dapat didukung dengan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan dampak positif dari kedua faktor tersebut. Dengan strategi yang terintegrasi, diharapkan kinerja karyawan meningkat secara berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Abdurrahmat. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Aula, H., et al. (2022). Sumber Daya Manusia sebagai Aset Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Aulia Chairani dan Hazmanan Khair. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Busro, M. (2018). Pengantar Manajemen: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi Modern. Jakarta: Kencana.
- Dwi Suseno. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Evelyn Lorencia Sanjaya, Valerie Roselin, Hendra Nazmi. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati. *Majalah Ilmiah Warta Dharma Wangsa*. Volume 15, Nomor 3: 358-370 Juli 2021 | ISSN (P): 1829-7463 \ ISSN (E) : 2716-3083
- Firdaus, A. (2023). Manajemen Kinerja: Perspektif Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta.
- Haeruddin. (2022). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital. Surabaya: Graha Ilmu.
- Hartono, R., & Kusuma, D. (2020). Pengaruh Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Malang: UB Press.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huzain, A. (2021). *Peranan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jelatu, H. ., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 774–779. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1557>
- Jufrizen. (2016). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Pustaka Mandiri.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maves, T., et al. (2020). *Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maydah, S. R. ., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Enhancing Employee Performance: Exploring the Impact of Work Environment and Work Discipline at the Karawang District Agriculture Office. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 180-190. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i1.668>
- Muhammad Akob, et al. (2021). *Pemanfaatan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob dan Indar Bagi Tanga. (2021) *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *YUME : Journal of Management*. Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 235-248
- Novitasari, D. (2020). *Teori Manajemen: Dasar-Dasar dan Implementasi*. Semarang: Widya Karya.
- Raffles Hebron Manalu, Sondang N.B. Marbun, Elperida J. Sinura. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Volume 7 Nomor 2(2021)e-ISSN:2598-9693185.
- Rinda Dwi Ristyowati, Yufenti Oktafiah, Ascosenda Ika Rizqi. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Juni 2020*
- Roni Angger Aditama. (2020). *Konsep Dasar Manajemen Modern*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, R. F., & Hadijah, S. (2016). *Manajemen Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siti Hapsah Pahira & Rio Rinaldy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Syamsuriansyah, et al. (2020). *Penilaian Kinerja dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Malang: UMM Press.
- Wangi, P. R., et al. (2020). *Kinerja Karyawan: Faktor Pendukung dan Hambatan*. Yogyakarta: Deepublish.