*Management Studies and Entrepreneurship Journal*
Vol 6(4) 2025:3732-3745

# *The Effect Of Work Discipline And Work Supervision On Employee Performance At PT Indo Liberty Textiles (Maintenance Department Mill 3 And 4)*

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Liberty Textiles (Departemen Maintenance Mill 3 Dan 4)

**Rizkyani Salsabila[1], Nandang[2], I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya[3]**
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
mn21.rizkyanisalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], nandang@ubpkarawang.ac.id[2],
I.adiyadnya@ubpkarawang.ac.id[3]

**Coresponding Author*

***ABSTRACT***
*This study aims to examine the influence of work discipline and supervision on employee performance at PT Indo Liberty Textiles, particularly in the maintenance departments of Mill 3 and 4. The approach used is quantitative-descriptive, employing linear regression analysis. Questionnaires were distributed to 65 respondents selected using random sampling and the Slovin formula. These findings demonstrate that work discipline significantly influences employee performance, as evidenced by a t-value of 4.153 > t-table value of 1.998 and a significance level of 0.001 < 0.05. A similar result was found for the supervision variable, with a t-value of 7.682 > 1.998 and a significance level of 0.001 < 0.05, indicating a significant relationship. The calculated F-value of 112.926 > F-table value of 3.14 and a significance level of 0.001 show that both discipline and supervision together significantly improve employee performance. The coefficient of determination ($R^2$) of 78.5% indicates that the optimal implementation of discipline and supervision substantially enhances performance. Based on these results, the company is advised to strengthen its supervision system and enforce disciplinary rules to optimize employee productivity.*
***Keywords:*** *Work discipline, work supervision, employee performance*

**ABSTRAK**
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya manajer PT. Asia Boga Caterindo Karawang dalam Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Liberty Textiles, khususnya pada departemen maintenance mill 3 dan 4. Pendekatan yang diterapkan adalah kuantitatif-deskriptif, menggunakan metode analisis regresi linier. Kuesioner disebarkan kepada 65 responden yang dipilih dengan memakai teknik random sampling dan rumus Slovin. Temuan ini membuktikan jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t sebesar 4,153 > t tabel 1,998 dan taraf sig. 0,001 < 0,05. Temuan serupa juga ditemukan pada variabel pengawasan kerja, di mana nilai t sejumlah 7,682 > 1,998 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, mengindikasikan hubungan yang signifikan. Dengan nilai F terhitung sebesar 112,926, > F tabel sebesar 3,14 dan sig. 0,001, maka secara bersama-sama disiplin dan pengawasan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 78,5% menandakan bahwa kombinasi antara disiplin dan pengawasan yang diterapkan secara optimal mampu meningkatkan kinerja secara substansial. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan dan menegakkan aturan disipliner guna mengoptimalkan produktivitas karyawan.
**Kata Kunci**: Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, kemampuan perusahaan untuk berhasil sebagian besar didasarkan pada kualitas SDM yang dimiliki setiap karyawan. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan dibantu oleh karyawan, sehingga kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan sangat penting, tanpa membedakan level jabatan,

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal membutuhkan kontribusi dari seluruh karyawan. Maka, manajemen SDM yang efektif menjadi elemen krusial dalam perusahaan. Selain berperan sebagai strategi, manajemen SDM juga merupakan kunci utama dalam meraih sasaran organisasi. Di samping keterampilan dan talenta personal, aspek manajerial seperti kontrol kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. (Fakhirah et al., 2022).

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, salah satu faktor kunci dalam pencapaian kesuksesan perusahaan adalah performa kerja dari para karyawannya. PT Indo Liberty Textiles Karawang, yang beroperasi dalam sektor manufaktur tekstil, menghadapi tantangan dalam memastikan karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target produksi dan kualitas yang diharapkan. PT Indo Liberty Textiles merupakan anak perusahaan Aditya Birla Group yang sudah berdiri sejak tahun 1997 yang memproduksi benang pintal sintetik. Berlokasi di Karawang, Jawa Barat, perusahaan ini berperan penting dalam mendukung industri tekstil di Indonesia.

Kinerja karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sementara itu, tidak semua karyawan mampu memenuhi atau menunjukkan hasil kerja yang memenuhi harapan perusahaan. Masalah kinerja karyawan sering terlihat ketika hasil kerja tidak memenuhi harapan organisasi dalam hal jumlah dan kualitas. Untuk mengidentifikasi permasalahan terkait variabel-variabel yang akan diteliti, peneliti telah melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Indo Liberty Textiles. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang merepresentasikan variabel-variabel penelitian, guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi aktual di lapangan.

**Tabel 1. Kuesioner pra penelitian kinerja karyawan**

| Pertanyaan | Tinggi | Rendah |
|---|---|---|
| Bagaimana kualitas hasil kerja karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles | 63% | 37% |
| Bagaimana kuantitas hasil kerja karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles | 60% | 40% |
| Bagaimana kerjasama tim karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles | 43% | 57% |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Dari tabel pra penelitian, menunjukan hasil kuesioner kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles, terdapat sejumlah hal yang masih perlu diperbaiki. Pada tabel tersebut ada 37% responden yang merasa kualitas kerja masih perlu diperbaiki, serta 40% yang menilai kuantitas kerja belum sepenuhnya memadai dan kerjasama tim menjadi aspek yang perlu perhatian lebih di mana 57% masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal sinergi antar karyawan perusahaan perlu terus fokus untuk memperbaiki kerjasama tim dan meningkatkan kuantitas serta kualitas kerja di area yang belum optimal.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan hasil kinerja pada PT Indo Liberty Textiles. perusahaan menghadapi masalah dengan tingkat disiplin karyawan yang menyebabkan salah satunya penurunan kinerja karyawan. Untuk mencapai target produksi dan standar kualitas yang diharapkan, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan. Kepatuhan ini meliputi ketaatan terhadap tata cara produksi, ketepatan jadwal, serta komitmen dalam melaksanakan kewajiban sehari-hari. Terlambatnya pegawai saat tiba di tempat kerja menunjukkan lemahnya etos kerja, serta kurang optimalnya pengendalian dari pihak perusahaan.

Untuk membuktikan permasalahan terkait variabel yang akan di teliti maka di lakukan kuesioner pra penelitian kepada 30 karyawan PT. Indo Liberty Textiles yang terdiri dari indikator-indikator mengenai variabel tersebut.

**Tabel 2. Kuesioner pra penelitian disiplin kerja karyawan**

| Pertanyaan | Ya | Tidak |
|---|---|---|
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait absensi dan kehadiran | 63% | 37% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles memahami dengan baik semua aturan dan kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan serta selalu untuk mematuhi aturan tersebut | 60% | 40% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles merasa telah menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan | 63% | 37% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles merasa bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan sebaik mungkin | 70% | 30% |

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel pra penelitian disiplin kerja PT. Indo Liberty, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Terdapat 37% yang tidak selalu mematuhi aturan tersebut, menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam disiplin kehadiran yang perlu ditangani. Selain itu masih ada 40% yang kurang memahami atau kurang patuh terhadap aturan tersebut. Hal ini menandakan perlunya peningkatan dalam sosialisasi dan pelatihan kebijakan perusahaan. Dari sisi penggunaan waktu kerja, 37% karyawan merasa belum maksimal dalam memanfaatkan waktu kerja mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab dan 30% yang tidak menunjukkan tingkat tanggung jawab yang sama. Hasil penelitian terdahulu Hendry (2022) membuktikan jika kinerja karyawan PT. Bintang Agung Sukses dipengaruhi secarai positif dan signifikan oleh tingkat kedisiplinan. Limbong (2025) pada penelitian yang dilakukannya juga menghasilkan hasil yang serupa, yang membuktikan secara positif jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan kerja.

Dalam disiplin kerja juga bergantung pada pengawasan yang dilakukan di PT. Indo Liberty Textiles pengawasan memiliki peran penting dalam fungsi manajemen dan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat pengawasan yang rendah atas pekerjaan karyawan akan menyebabkan lebih banyak kesalahan dan penyimpangan, yang dapat berakibat pada kerugian bagi perusahaan. (Hendry et al., 2022)

Untuk membuktikan permasalahan terkait variabel yang akan diteliti maka di lakukan kuesioner pra penelitian kepada 30 karyawan PT. Indo Liberty Textiles yang terdiri dari indikator-indikator mengenai variabel tersebut.

**Tabel 3. Kuesioner pra penelitian pengawasan kerja**

| Pertanyaan | Ya | Tidak |
|---|---|---|
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles merasa perusahaan telah menetapkan standar kerja yang jelas dan mudah dipahami untuk setiap tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan | 57% | 43% |
| Hasil kerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles secara rutin diawasi oleh atasan bahwa anda bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | 60% | 40% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles merasa evaluasi yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan mencerminkan kinerja karyawan secara adil dan menyeluruh | 57% | 43% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles merasa bahwa standar yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab | 63% | 37% |
| Hasil pekerjaan karyawan PT. Indo Liberty Textiles dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan untuk mengetahui apakah ada kekurangan atau penyimpangan | 57% | 43% |
| Karyawan PT. Indo Liberty Textiles mendapatkan arahan,pelatihan atau dukungan dari atasan jika pekerjaan karyawan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan | 60% | 40% |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel pra penelitian pengawasan kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles, terdapat beberapa permasalahan utama. Sebanyak 43% karyawan merasa standar kerja kurang jelas, dan 40% menyatakan pengawasan hasil kerja oleh atasan belum memadai. Evaluasi kinerja juga dianggap belum sepenuhnya adil oleh 43% karyawan, dan 37% merasa indikator kinerja kurang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, 43% karyawan merasa hasil kerja mereka tidak selalu dibandingkan dengan standar, dan 40% menyatakan tidak mendapatkan dukungan atau arahan yang memadai dari atasan. Penelitian terdahulu Candra (2022) sebelumnya menunjukkan positif bahwa pengawasan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Menurut Hartina (2021), dalam penelitiannya kinerja staf di Pelindo IV Cabang Pantoloan dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan individu..

Jika pengawasan dalam perusahaan masih kurang optimal yang menyebabkan penurunan tingkat disiplin di kalangan karyawan, karena tidak adanya kontrol yang cukup terhadap kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan, yang tidak hanya memengaruhi produktivitas kinerja individu tetapi juga menghambat pencapaian target dan tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Pada penelitian terdahulu oleh Inna Nisawati (2024) di peroleh hasil bahwa Kedua variabel bebas, yaitu kedisiplinan dan pengawasan, memberikan pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap performa karyawan. Temuan serupa juga tercermin dalam studi yang dilakukan oleh Saragih (2024), di mana pada variable disiplin dan pengawasan kerja secara kolektif menunjukkan dampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan, penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan serta dampak pengawasan kerja pada kinerja karyawan di PT Indo Liberty Textiles, khususnya pada Departemen Maintenance Mill 3 dan 4. Tujuan studi ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja dan pengawasan berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Dengan latar belakang tersebut, penulis menetapkan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen

Nickels, McHugh, dan McHugh dalam Suhardi (2018:23) mendefinisikan manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Proses ini mencakup tahapan-tahapan penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap individu atau sumber daya lain yang ada di organisasi. (SUHARDI, 2018)

Mary Parker Follett dalam Hery Krisnandi (2019:3) menjelaskan manajemen adalah suatu keterampilan dalam mencapai tujuan dengan melibatkan orang lain. Kata 'seni' di sini merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam mengelola sumber daya, termasuk manusia, sehingga mampu menciptakan hasil yang optimal dan membawa kemajuan. (Krisnandi, 2019)

James A.F. Stoner dan Gilbert Jr dalam Suhardi (2018:23), menjelaskan manajemen merupakan rangkaian proses yang meliputi penyusunan rencana, pengaturan struktur organisasi, pemberian arahan, serta pengendalian terhadap aktivitas para anggota organisasi dan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia. Tujuan utama dari proses ini yakni guna menjamin tercapainya target organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. (SUHARDI, 2018)

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian proses yang terstruktur dengan tujuan mencapai target organisasi melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Proses ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia dan aset organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal dan efisien.

**MSDM**

Menurut A.F. Stoner dalam Rusby (2017:2), tujuan MSDM yang merupakan proses berkelanjutan, adalah untuk memastkan bahwa perusahaan mempunyai orang yang tepat dipekerjaan yang tepat agar melayani kebutuhannya saat muncul. (Rusby, 2017)

Menurut Flippo dalam Rumawas (2018:6), Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan langkah-langkah yang terlibat dalam perekrutan, pelatihan, pemberian remunerasi, penyelarasan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan merupakan bagian dari MSDM. Tujuannya yaitu guna memenuhi kebutuhan dan kepentingan karyawan, organisasi, serta masyarakat secara keseluruhan. (Rumawas, 2018)

Menurut Ivancevich & Konopaske dalam Salju (2023:11) menyatakan jika salah satu tanggung jawab manajemen adalah MSDM yang berfokus pada upaya untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, produktif, dan termotivasi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Salju, 2023)

Diperoleh kesimpulan jika pengelolaan SDM merupakan prosedur berkelanjutan yang menjamin perusahaan memiliki staf yang tepat dan terampil melalui perekrutan, pelatihan, mempertahankan, dan pengawasan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pribadi, dan komunitas. Peranan individu – individu dalam setiap aktivitas organisasi akan berperan penting dalam memastikan organisasi mencapai target yang telah ditetapkan. (Yadnya, 2022).

**Disiplin Kerja**

Menurut Arijanto dalam Saputri (2022), Kedisiplinan kerja adalah suatu proses pembinaan yang bertujuan untuk membentuk pola sikap dan perilaku karyawan agar senantiasa patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin ini penting agar semua kegiatan di perusahaan dapat berlangsung dengan efektif. (Saputri & Ayuningtias, 2022)

Menurut Hasibuan dalam Maskur (2024:4), disiplin kerja merujuk pada pemahaman dan kemauan dari seseorang untuk menaati ketentuan serta nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungan kerjanya. Sikap yang muncul dari dalam diri seseorang untuk secara sukarela mengikuti aturan dan memahami kewajiban masing-masing individu disebut kesadaran. Di sisi lain, kemauan mencakup sikap dan tindakan dalam mematuhi norma-norma baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sinambela dalam Maskur (2024:5), menjelaskan disiplin kerja sebagai tingkat pemahaman dan kesiapan staf agar mematuhi peraturan pada perusahaan dan pada norma sosial yang relevan. Disiplin juga berperan sebagai sarana bagi atasan untuk mendorong perubahan perilaku pegawai agar sesuai dengan ketentuan yang ada. Penerapan disiplin dalam organisasi sangat penting, karena tanpa dukungan kedisiplinan dari karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan lebih susah terwujud. Maka, disiplin menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai targetnya. (Maskur, 2024)

Disiplin kerja adalah landasan bagi kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan dan standar tempat kerja. (Utari, 2025). Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021) tingkat absensi dan ketepatan waktu, ketepatan waktu, Mematuihi peraturan perusahaan, mengelola penggunan waktu secara efektif dan tanggung jawab.

**Pengawasan Kerja**

Menurut Kadarman dalam Saputra (2020:674), pengawasan kerja merupakan suatu proses pendekatan yang terstruktur dengan tujuan mengetahui tolak ukur kinerja sesuai perencanaan, menyusun mekanisme umpan balik informasi guna mendeteksi adanya deviasi,

serta menilai sejauh mana penyimpangan tersebut berdampak. Untuk mencapai tujuan organisasi, untuk memastikan bahwa pemanfaatan sumber daya dilakukan seefisien dan seoptimal mungkin, pengawasan kerja juga perlu menerapkan kegiatan-kegiatan perbaikan yang diperlukan. (Saputra, 2020)

Menurut Goverd, Bernhard dalam Fitriya (2023:637), pengawasan adalah usaha yang dilakukan untuk memastikan bahwa rencana perusahaan dapat terwujud dalam kenyataan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa fungsi pengawasan yang efektif, hasil dari perencanaan yang telah dibuat tidak akan optimal. Pengawasan berperan penting dalam memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan rencana agar mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Siagian dalam Fitriya (2023:637) menjelaskan bahwa pengawasan mencakup semua usaha untuk memantau pelaksanaan aktivitas operasional dengan maksud untuk menjamin bahwa setiap kegiatan berjalan selaras dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengawasan berfungsi memberikan jaminan bahwa semua kegiatan berjalan sejalan dengan tujuan yang telah direncanakan. (Fitriya & Kustini, 2023)

Indikator pengawasan Menurut Siagian dalam Dede Ardian (2024) Pengawasan dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti penetapan standar, pemantauan atau diawasi dan penilaian langsung oleh atasan, pengukuran kerja, membandingkan antara hasil dengan standar yang ditetapkan , timdakan perbaikan atau juga koreksi.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Rerung dalam Husna (2024) Dikatakan kinerja karyawan merupakan upaya atau perilaku ditunjukkan dalam menjalankan tugas, supaya dapat diamati dan dinilai. Kinerja tersebut mencerminkan kontribusi individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Husna & Prasetya, 2024). Menurut Edy Sutrisno yang dikutip dalam Chairunnisah (2021:2), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan pencapaian tujuan organisasi, yang meliputi aspek mutu, jumlah output, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama. (Chairunnisah et al., 2021)

Menurut Afandi yang dikutip dalam Fitriya (2023:636), kinerja merupakan output yang dihasilkan dari upaya individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Pencapaian tersebut perlu sejalan dengan tanggung jawab serta wewenang setiap individu guna mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di samping itu, pelaksanaan pekerjaan juga harus mengikuti ketentuan yang berlaku, tidak melanggar hukum, serta mencerminkan nilai-nilai moral dan etika yang dianut. (Fitriya & Kustini, 2023)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output yang ditampilkan oleh seorang pegawai, baik dari segi mutu maupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Capaian tersebut merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Abdurrohman, et al., 2024). Sementara itu, penjelasan Robert L. Mathis dan John H. Jackson dikutip pada Khaeruman (2021), kinerja mempunyai indikator yaitu mencakup tiga aspek utama, jumlah hasil kerja (kuantitas), mutu hasil kerja (kualitas), serta kemampuan dalam menjalin kerja sama.

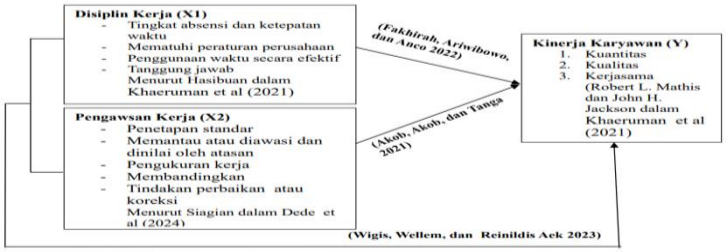
**Kerangka Pemikiran**

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textiles

   Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021) Kedisiplinan kerja dapat dimaknai sebagai manifestasi dari pengetahuan pribadi dan kesiapan dalam menjalankan semua kebijakan beserta norma sosial di tempat kerja yang diterapkan. Kedisiplinan juga mencerminkan perilaku taat, teratur, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Bagaimana tingkat disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Tingkat disiplin yang tinggi diyakini mampu meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, serta memastikan pelaksanaan prosedur dan kebijakan secara tepat, sehingga

berdampak positif pada hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dipengaruhi oleh derajat disiplin kerja pada PT Indo Liberty Textiles. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jihan Fakhirah, Prasetio Ariwibowo, dan Anco (2022) dengan judul "Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat" menunjukkan hasil yang positif, di mana PT Bank DKI Cabang Gambir telah terbukti bahwa secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textiles
   Menurut Siagian dalam Dede (2024) Pengawasan kerja merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terorganisir dan teratur, dengan tujuan untuk menjamin seluruh kegiatan operasional dilaksanakan selaras dengan perencana dan ketentuan yang sudah ditentukan pada sebelumnya. Kegiatan ini meliputi proses pengawasan, penilaian, dan pengendalian atas pelaksanaan pekerjaan, guna memastikan tercapainya sasaran organisasi secara optimal dan hemat sumber daya. Pengawasan kerja yang baik memiliki dampak positif yaitu bagi karyawan. Pengawasan kerja pada PT Indo Liberty Textiles berepengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mendapatkan arahan, umpan balik, dan bimbingan yang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob, dan Indar Bagi Tanga (2021) yang berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" memperoleh hadil jika pengawasan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja pegawai.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textiles
   Robert L. Mathis dan John H. Jackson dikutip pada Jihan (2022), menjelaskan penilaian kinerja adalah prosedur yang dirancang untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pekerja melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah didelegasikan kepadanya. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari tingkat pengawasan yang optimal karena mereka dapat meningkatkan kesadaran dan keinginan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Telah terbukti bahwa penggunaan sinergi yang tepat antara pengawasan kerja dan disiplin dapat meningkatkan kinerja. Sementara pengawasan yang efektif menjamin bahwa proses kerja berjalan sesuai rencana, disiplin kerja yang tinggi memungkinkan pekerja untuk bekerja secara mandiri dan penuh konsentrasi. Hal ini menghasilkan efisiensi operasional yang lebih baik, peningkatan kualitas hasil kerja, serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Kedisiplinan dan pengawasan kerja merupakan dua faktor kunci yang berperan penting dalam memengaruhi performa karyawan di PT. Indo Liberty Textiles. Sinergi antara tingkat disiplin yang tinggi dan pengawasan yang terarah diyakini mampu mendorong terciptanya hasil kerja yang baik. Maka, keduanya menjadi unsur yang saling melengkapi dan berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Felistas Nuntia Dua Wigis, Imanuel Wellem, dan Kristiana Reinildis Aek (2023) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere" memperoleh hasil jika seluruh variable berpengaruh pada kinerja pegawai.




**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**
Sumber: (Peneliti, 2024)

**HIPOTESIS PENELITIAN**

Berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

**3. Metode Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui seberapa besar kinerja dari karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja, dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Studi ini dilaksanakan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang, dengan populasi sebanyak 78 karyawan yang berasal dari Departemen Maintenance Mill 3 dan 4. Dengan menggunakan metode random sampling, sampel sebanyak 65 responden dikumpulkan dengan menggunakan rumus Slovin. Pada penelitian ini menerapkan pendekatan regresi linier berganda. Pengumpulan data diterapkan dengan dua metode, yakni observasi langsung terhadap perilaku atau situasi yang menjadi fokus studi, serta penyebaran kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Temuan survei yang diberikan kepada pekerja secara langsung memberikan data primer, sementara data sekunder mencakup informasi seperti profil perusahaan, literatur berupa buku dan jurnal ilmiah yang mendukung kerangka teori, serta data historis yang relevan. Alat ukur studi ini mengevaluasi sikap, pendapat, atau persepsi responden tentang fenomena yang sedang diselidiki menggunakan skala Likert.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan**

| Idikator | | Nilai r | r tabel | Ket | Indikator | | Nilai r | r tabel | Ket | Indikator | | Nilai r | r tabel | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | X1.1 | 0,783 | 0,244 | Valid | X2 | X2.1 | 0,777 | 0,244 | Valid | Y | Y.1 | 0,898 | 0,244 | Valid |
| | X1.2 | 0,759 | 0,244 | Valid | | X2.2 | 0,740 | 0,244 | Valid | | Y.2 | 0,914 | 0,244 | Valid |
| | X1.3 | 0,806 | 0,244 | Valid | | X2.3 | 0,803 | 0,244 | Valid | | Y.3 | 0,902 | 0,244 | Valid |
| | X1.4 | 0,851 | 0,244 | Valid | | X2.4 | 0,831 | 0,244 | Valid | | Y.4 | 0,899 | 0,244 | Valid |
| | X1.5 | 0,887 | 0,244 | Valid | | X2.5 | 0,899 | 0,244 | Valid | | Y.5 | 0,834 | 0,244 | Valid |
| | X1.6 | 0,764 | 0,244 | Valid | | X2.6 | 0,911 | 0,244 | Valid | | Y.6 | 0,911 | 0,244 | Valid |
| | X1.7 | 0,721 | 0,244 | Valid | | X2.7 | 0,830 | 0,244 | Valid | | | | | |
| | X1.8 | 0,743 | 0,244 | Valid | | X2.8 | 0,919 | 0,244 | Valid | | | | | |
| | | | | | | X2.9 | 0,897 | 0,244 | Valid | | | | | |
| | | | | | | X2.10 | 0,869 | 0,244 | Valid | | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan temuan pengujian, semua instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid. Variabel disiplin kerja menunjukkan validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,244. Begitu pula dengan variabel pengawasan kerja yang juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai r tabel yang sama, yakni 0,244. Sementara itu, variabel kinerja karyawan turut memperoleh hasil valid berdasarkan nilai r tabel sebesar 0,244 sesuai dengan hasil uji yang sudah dilaksanakan.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas**

| No | Variabel | Nilai Alpha Cronbach's | r tabel | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Disiplin Kerja | 0,911 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Pengawasan kerja | 0,956 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja karyawan | 0,948 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari uji reliabilitas, seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Hasil ini mengindikasi jika semua alat ukur yang dipakai guna ketiga variabel tersebut bisa dipercaya dan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 65 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.61120708 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | .200[d] |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Menurut pedoman uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Menurut hasil uji, nilai sig adalah 0,200 > 0,05. Maka, dapat dikatakan jika data terdistribusi normal dan layak dilakukan penelitan.

**2. Uji Multikoliniaritas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikoliniaritas**

**Coefficients[a]**

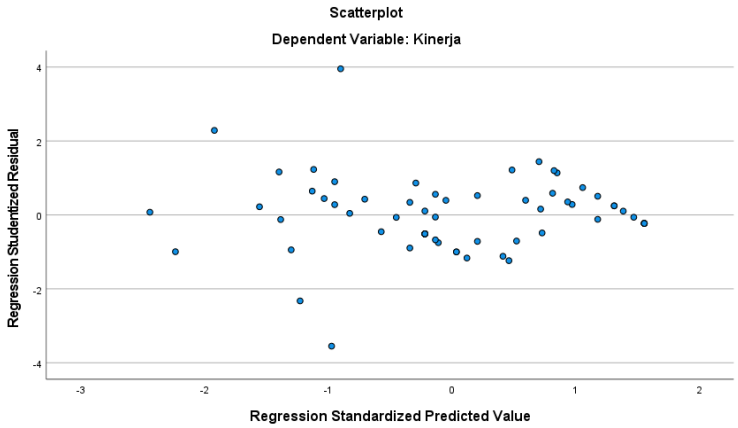
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.259 | 1.768 | | 1.277 | .206 | | |
| | Disipin | .292 | .070 | .336 | 4.153 | <,001 | .531 | 1.883 |
| | Pengawasan | .330 | .043 | .621 | 7.682 | <,001 | .531 | 1.883 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Pengawasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) sama-sama sebesar 1,883 < 10, berdasarkan data pada tabel V. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut memiliki nilai toleransi sebesar 0,531 > 0,1. Maka, model regresi ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedasstisitas




**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menentukan apakah model regresi cocok untuk digunakan dalam analisis prediktif, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa distribusi titik-titik residual bersifat acak di sekitar nilai nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.259 | 1.768 | | 1.277 | .206 |
| | Disiplin | .292 | .070 | .336 | 4.153 | <,001 |
| | Pengawasan | .330 | .043 | .621 | 7.682 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari hasil perhitungan koefisien regresi, diketahui bahwa nilai konstanta adalah 2,259. Variabel pengawasan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,330, sedangkan variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai 0,292. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan:

Y = a + b1.x1 + b2.x2 + e

= 2,259 + 0,292 X1 + 0,330 X2 + e

**Uji Hipotesis**

**1. Uji (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 2.259 | 1.768 | | 1.277 | .206 |
| | Disiplin Kerja | .292 | .070 | .336 | 4.153 | <,001 |
| | Pengawasan Kerja | .330 | .043 | .621 | 7.682 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

1) Nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 4,153 > t-tabel sebesar 1,998 membuktikan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H1 yang mengindikasi adanya hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima.
2) Sementara itu, nilai t-hitung 7,682 > t-tabel 1,998 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 ditemukan untuk variabel Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H2 dapat diterima.

**2. Uji F (Simultan)**

**Tabel 10. Hasil Uji F (simultan)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 640.412 | 2 | 320.206 | 112.926 | <,001[b] |
| | Residual | 175.803 | 62 | 2.836 | | |
| | Total | 816.215 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 112,926 melampaui nilai F tabel sebesar 3,14 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, mengindikasi adanya pengaruh gabungan dari semua faktor. Hasil ini menunjukkan bahwa teori H3 diterima. Hal ini menunjukkan bagaimana pengawasan kerja dan disiplin sama-sama meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada saat yang bersamaan.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Tabel 11.**
**Hasil Uji Koefisien Dterminasi**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .886[a] | .785 | .778 | 1.68390 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Merujuk dari hasil dalam tabel, tercatat nilai koefisien determinasi (R Square) 0,785. Mengindikasikan angka ini jika variable Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara kolektif

mampu menjelaskan 78,5% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Adapun sisanya, yakni sebesar 21,5%, dipengaruhi faktor lainnya diluar studi ini.

**Pembahasan**

Dari temuan analisis data yang didapatkan, pembahasan dilakukan dengan mengkaji dari perspektif teoritis dan praktis, sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. **Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
   Dari temuan pada penelitian ini, kinerja karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja. Hasil analisis statistik membuktikan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hal ini membuktikan jika disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi secara signifikan. Selain itu, bukti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja diperkuat dengan nilai t-hitung 4,153 > t-tabel 1,998. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Menurut penelitian Fakhirah, Ariwibowo, dan Anco (2022), disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian tersebut.
2. **Pengaruh Parsial Penagawan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
   Temuan pengujian membuktikan jika variabel Pengawasan Kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles. Hal ini ditunjukkan oleh analisis statistik, yang menghasilkan nilai signifikansi 0,001, < 0,05 dan menunjukkan korelasi signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dan pengawasan kerja. Bukti lebih lanjut bahwa pengawasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan sebaik mungkin berasal dari nilai t-hitung sebesar 7,682, yang jauh lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,998. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Temuan ini selaras dengan studi dari Akob, Akob, dan Tanga (2021), yang juga mengungkapkan jika pengawasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. **Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
   Faktor Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Liberty Textiles, berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan Uji F (analisis ANOVA). Hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan nilai sig 0,001 yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Hal yang semakin mendukung pendapat bahwa kedua faktor bebas tersebut bekerja sama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah nilai F hitung sebesar 112,926 yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,14. Dampak gabungan antara disiplin dan pengawasan kerja adalah faktor paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 78,5%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wigis, Wellem, dan Aek (2023) yang mengungkapkan jika kedua faktor tersebut sangat penting dalam mendorong produktivitas pekerja. Penerapan disiplin kerja secara konsisten menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, pedoman, dan aturan profesi yang diterapkan di tempat kerja

## 5. Penutup

**Kesimpulan**

1. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai sig. 0,001 dan nilai t hitung 4,153 > t tabel sebesar 1,998. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan faktor krusial yang secara signifikan mampu meningkatkan kinerja individu dalam konteks kerja..
2. Pengawasan kerja ber dampak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung 7,682 > nilai t-tabel sebesar 1,998. Hasil ini menegaskan jika pengawasan yang dilakukan secara optimal berperan penting dalam membentuk serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang memiliki tingkat signifikansi 0,001 dan nilai F hitung 112,926 > F tabel sebesar 3,14. Lebih jauh, gabungan kedua faktor tersebut menyumbang varians kinerja karyawan yang paling besar, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 78,5%.

**Implikasi**

1. PT. Indo Liberty Textiles meningkatkan budaya disiplin dengan *system control* yang lebih baik lagi seperti absensi berbasis digital, pemberian sanksi bagi pelanggar aturan, serta penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi. Melihat tingginya ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan tersebut, perlu dibuat SOP baru agar mereka lebih memperhatikan kedisiplinan dalam jam masuk dan pulang kerja.
2. Pada PT. Indo Liberty Textiles pengawasan kerja yang lebih intensif dapat diterapkan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar perusahaan bisa dilakukan melalui evaluasi berkala, pemberian *feedback* yang lebih terarah, dan peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengamati faktor-faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, ataupun gaya kepemimpinan.

**Daftar Pustaka**

Abdurrohman, I., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). The influence of leadership and work environment on employee performance at PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(2), 3668-3681.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. (2022). The influence of work discipline, competence and supervision of the work on the performance of employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(2), 407–412. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/2976

Suhardi. (2018). *Pengantar manajemen dan aplikasinya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

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. (2023). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(3), 634–649.

Hartina, Rossanty, N. P. E., & Murad, M. A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 192–202.

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.

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA*, *2*(2), 19–28.

Herry Krisnandi, Suryono Efendi, Edi Sugiono, (2019). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS

Limbong, M., Azhari, & Mulkin, A. (2025). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa*. Jurnal Nuansa: Publikasi

Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 3(1), 185–195.

Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khristina Mardiana, Rahmi Azizah, Fatmawati, Diyah Juniartuti (2024). DISIPLIN KERJA : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin

Nisawati, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja petugas biller di PT. PLN (Persero) ULP Lemah Abang. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(3), 928–942.

Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press) In *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa*.

Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *4*, 763–773.

Salju. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPPI UM Palopo

Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam Effect of Work Supervision and Employee Discipline on Employee Performance At Pt Centric Powerindo in Batam City. *Pengaruh Pengawasan.JurnalEMBA*,*8*(1),672–683.

Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, *9*(4), 1890–1899.

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.

Utari, R. T., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). The impact of work motivation and work discipline on employee performance in enhancing business performance at PT. Hamatetsu Indonesia. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, *6*(1), 35–47.

Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *BERBAGAI FAKTOR BAGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI*. Penerbit: Feniks Muda Sejahtera