

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat

Nesya Aulia¹, Henny Armaniah²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: nesyaaulia1207@gmail.com¹, henny.hah@bsi.ac.id²

Article History:

Received: 20 September 2025

Revised: 30 September 2025

Accepted: 02 Oktober 2025

Keywords: *pengawasan kerja; disiplin kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai; aparatur pemerintah*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Duri Kosambi, Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert lima poin, dan data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 16,241 > F_{tabel} 3,24$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 mengindikasikan bahwa 47,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di tingkat kelurahan.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan publik. Tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan pimpinan serta tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Tanpa adanya pengawasan yang baik, pegawai cenderung bekerja tanpa arahan yang jelas, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Demikian pula, disiplin kerja yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena di Kantor Kelurahan Duri Kosambi, Jakarta Barat, menunjukkan masih ditemukannya pegawai yang datang terlambat, kurang patuh terhadap aturan, serta lemahnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menelaah sejauh mana pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai di instansi tersebut.

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan: (1) apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pihak kelurahan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja melalui pengawasan dan disiplin kerja yang lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan fungsi manajemen yang berperan untuk memastikan pelaksanaan aktivitas organisasi sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), pengawasan adalah proses untuk mengamati pelaksanaan kegiatan organisasi agar tidak menyimpang dari rencana yang telah ditentukan. Melalui pengawasan yang efektif, pimpinan dapat memberikan arahan, koreksi, dan evaluasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, kesediaan, dan kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan organisasi yang berlaku. Disiplin menjadi bentuk kesadaran diri pegawai dalam menjalankan tugas dengan tertib dan bertanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menjaga kualitas, dan berperilaku profesional.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Robbins & Judge, 2018). Kinerja dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan inisiatif. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Hubungan Antar variabel

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena pengawasan yang baik mampu mencegah penyimpangan dan meningkatkan efektivitas kerja (Ristyowati et al., 2020). Disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, karena pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam mencapai target (Vallennia et al., 2021). Dengan demikian, dapat diduga bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang didapatkan, maka hipotesis untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀₁: Diduga Pengawasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat

- H_{a1} : Diduga Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat
- H₀₂ : Diduga Displin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat
- H_{a2} : Diduga Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat
- H₀₃ : Diduga Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat
- H_{a3} : Diduga Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

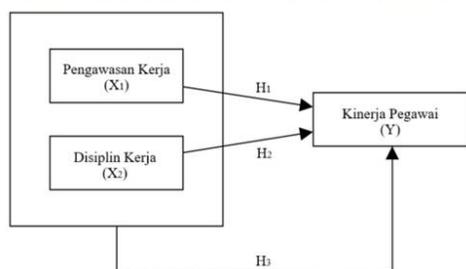
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif karena bertujuan menganalisis pengaruh antarvariabel. Lokasi penelitian adalah Kantor Kelurahan Duri Kosambi, Jakarta Barat. Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai, sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh (census sampling).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel bebas terdiri dari pengawasan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Uji instrumen dilakukan terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Setelah memenuhi asumsi, data dianalisis dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R²) dihitung untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

Berdasarkan kerangka teori dan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan adalah:

- **H₁**: Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H₂**: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H₃**: Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **Kerangka Berfikir:**



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

A. Karakteristik sesuai usia

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan usia

		Frekuensi	Persen	Persentase valid	Persentase kumulatif
Valid	< 25 tahun	1	2,5	2,5	2,5
	25 - 35 tahun	12	30,0	30,0	32,5
	36 - 45 tahun	17	42,5	42,5	75,0
	46 - 55 tahun	9	22,5	22,5	97,5
	> 55 tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B. Karakteristik sesuai pendidikan

Tabel 2
Karakteristik Responden sesuai Pendidikan

		Frekuensi	Persen	Persentase valid	Persentase kumulatif
Valid	SMA/SMK/Sederajat	26	65,0	65,0	65,0
	Diploma (D1/D2/D3)	5	12,5	12,5	77,5
	Sarjana (S1)	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C. Karakteristik sesuai jenis kelamin

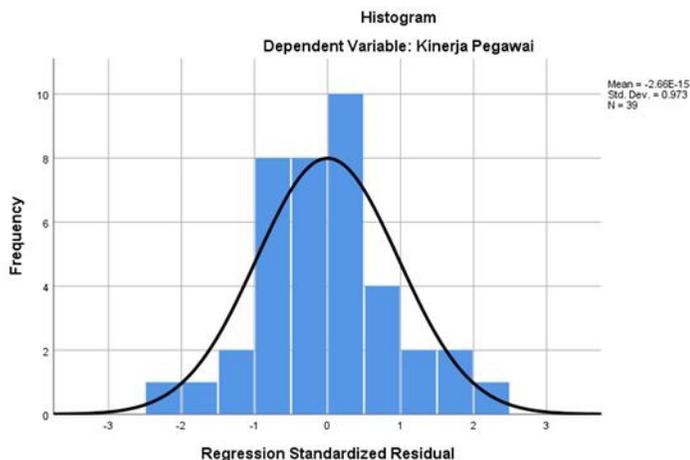
Tabel 3
Karakteristik Responden sesuai Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	47,5	47,5	47,5
	Perempuan	21	52,5	52,5	100
	Total	40	100	100	

Berdasar pada pengamatan bahwa kualifikasi adalah perempuan lebih banyak karena tugas seperti administrasi, pencatatan data, pengarsipan, dan pelaporan adalah bagian dari pekerjaan di Kantor Kelurahan. Perempuan cocok untuk pekerjaan administrasi karena mereka cenderung sangat teliti dan cermat.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperlihatkan tidak adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.. Berikut hasil Uji Normalitas :



Gambar 2. Hasil

Normalitas

Uji

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam analisis regresi.

Hasil Uji T

Terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat ketika H_a : t hitung melampaui t tabel dan nilai signifikansi uji-t $< 0,05$.

Tabel 4
Uji T Variabel Pengawasan Kerja

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	42.751	9.121		4.687	.000
	Pengawasan Kerja	.485	.111	.582	4.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Temuan di atas memperlihatkan bila uji t pada variabel pengawasan kerja (X_1) memperlihatkan terjadi penerimaan pada H_a dan menolak H_0 . Ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai hitung t $>$ dari pada nilai t tabel yang menjelaskan, $4,357 > 2,02809$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Atas dasar itulah, variabel pengawasan kerja (X_1) secara positif berdampak pada kinerja pegawai (Y).

Tabel 5
Uji T Variabel Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.517	6.190		3.153	.003
	Disiplin Kerja	.724	.071	.859	10.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut hasil tabel di atas, uji t pada variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan bila menerima H_a dan H_0 tertolak. Ini diakibatkan oleh fakta bahwa nilai hitung t tabel yang menjelaskan $10,186 >$ dari $2,02809$ dan nilai signifikansi $0,00 <$ dari $0,05$. Dengan demikian, variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435.973	2	717.986	55.004	.000 ^b
	Residual	469.925	36	13.053		
	Total	1905.897	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sesuai temuan tersebut, uji f dilakukan terhadap variabel pengawasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Nilai signifikansi $0,00 <$ $0,05$ dan F hitung $55,004 >$ daripada F tabel $3,26$. Ini memperlihatkan adanya penolakan pada H_0 dan menerima H_a , sehingga disiplin kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) secara bersamaan yang positif dan substansial memengaruhi kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.740	3.61296

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berkontribusi $75,3\%$ pada Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama tersisa berjumlah $24,7\%$ atau terpengaruh faktor lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Pengawasan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Temuan yang didapat mendapati bahwasanya pengawasan kerja (X_1) memengaruhi kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat secara signifikan dengan nilai t-hitungnya $4,357 > 2,02809$ dengan signifikansinya yakni $0,000$ di bawah $0,05$, maka hipotesis H_{01} ditolak mengatakan bahwa pengawasan kerja memengaruhi kinerja pegawai serta H_{a1} diterima. Sehingga bisa disimpulkan mengenai pengawasan kerja secara terpisah yang positif dan substansial berdampak pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat.
- Pengawasan kerja di Kantor Kelurahan Duri Kosambi berjalan dengan baik karena atasan melakukannya secara teratur, konsisten, dan langsung. Pimpinan ikut memantau kegiatan pegawai, baik secara langsung di tempat kerja maupun melalui laporan yang dibuat oleh masing-masing pegawai. Selain itu, adanya penilaian kerja secara berkala, dan briefing pagi juga membantu agar pegawai paham tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun pengawasan sudah baik, tapi agar kinerja pegawai tetap bagus dan hasil kerja makin maksimal, pengawasan harus dilakukan dengan lebih rutin dan sungguh-sungguh, supaya pegawai tetap disiplin dan bekerja dengan baik.
- Sama seperti dengan studi milik Sangkay (2024) dengan judul *Pengaruh Pengawasan Dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Otomoto Autocare Wanea Manado* ialah mengatakan bahwasanya variable pengawasan kerja (X_1) terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan.
- b. Disiplin Kerja (X_2) Memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)
- Temuan yang didapat mendapati bahwasanya disiplin kerja (X_1) memengaruhi kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat secara signifikan dengan nilai t hitung $10,186 >$ dari $2,02809$ dengan signifikansi $0,000$ di bawah $0,05$, berarti hipotesis H_{02} ditolak mengatakan bahwa pengawasan kerja memengaruhi kinerja pegawai serta H_{a2} diterima. Sehingga bisa disimpulkan mengenai disiplin kerja secara individual yang positif serta substansial memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Dengan kata lain, kian tinggi tingkat disiplin karyawan, berarti kian baik pula kinerjanya.
- Kantor Kelurahan Duri Kosambi memiliki disiplin kerja yang cukup. Semua karyawan datang tepat waktu, mematuhi aturan kantor, dan melakukan pekerjaan mereka sesuai arahan atasan. Setiap hari ada absensi, dan pemantauan pekerjaan untuk memastikan semua berjalan lancar. Namun begitu, masih dibutuhkan disiplin yang diterapkan secara konsisten dan sungguh-sungguh, agar setiap pegawai benar-benar bertanggung jawab dan mengerjakan tugas secara optimal dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- Sama seperti temuan studi milik Eius Lestari & Desty Febrian (2024) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)* ialah mengatakan bahwasanya variable disiplin kerja (X_1) terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan.
- c. Pengawasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)
- Berlandaskan hasil uji F menunjukkan secara bersamaan pengawasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai F hitungnya $55,004 >$ F tabel $3,26$ serta nilai signifikansinya $0,000$ di bawah $0,05$. Hipotesis yang diterima (H_{a3})

menyampaikan bila secara positif serta signifikan secara statistik antara budaya perusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak adanya pengaruh ditunjukkan dengan penolakan hipotesis (H_{03}). Artinya, kian efektif pengawasan yang dilakukan dan kian tinggi kedisiplinan pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Meskipun pengawasan kerja di Kantor Kelurahan Duri Kosambi sudah berjalan dengan baik, namun agar hasil kerja pegawai semakin maksimal, pengawasan tetap perlu dilakukan secara rutin dan sungguh-sungguh. Dengan pengawasan yang konsisten, pegawai akan lebih terarah dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, memiliki disiplin kerja sudah cukup baik, namun disiplin harus diterapkan secara konsisten untuk menjaga kinerja yang stabil dan meningkatkan tanggung jawab. Hal ini diperlukan agar pegawai harus terbiasa mematuhi aturan, menyelesaikan tugas dengan baik, serta bekerja tepat waktu.

Sama seperti temuan studi milik Mauliza (2020) dengan judul Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh mengatakan berpengaruh bahwasanya pengawasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif serta signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Duri Kosambi. Secara parsial, kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 47,8%, yang berarti hampir separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan pengawasan yang konsisten dan disiplin kerja yang tinggi dalam mendukung peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi pihak kelurahan untuk memperkuat sistem pengawasan serta menumbuhkan budaya kerja disiplin di lingkungan pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Abubakar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Cetakan Pe). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal Of Management*, 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Aris Dwi Cahyono. (2020). Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan
-

- Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 2(2), 1–6.
<https://doi.org/10.53599/jip.v2i2.58>
- Azizah, N., & Chalimatusadiah. (2025). *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar*. 9, 6637–6643.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v9i1.25533>
- Cahyono, T. (2017). *Statistik Uji Normalitas* (Cetakan Pe). Yayasan Sanitarian Banyumas (Yasamas). <https://www.scribd.com/document/351752766/Buku-Statistik-Uji-Normalitas#content=query:normalitas,pageNum:4,indexOnPage:1>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Elbadri, M. M. N., Afriani, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 11–20. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2665>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS (Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis)* (Terbitan P). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1015>
- Hasibuan. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI*. Bumi Aksara.
- Karlos, Y. C., Singkoh, F., & Kimbal, A. (2021). Pengawasan Pemerintah Dalam Menangani Perdagangan Perbatasan Minuman Beralkohol Ilegal di Kecamatan Tabukan Utara Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Usman (2004:7)*, 1(2), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/35367?utm>
- Malik, D. R., & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PT Permodalan Nasional Madani Ulam Kota Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Madiun, September*. <https://doi.org/10.47700/jiefes.v3i1.4293>
- Mangkunegara. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Ceatakan 1). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad

- Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Pengaruh)*, 71–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.340>.
- Mesra Surya Arifien, Arian Yusuf Wicaksono, Muhammad Dafid, & Desy Wulandari. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4), 403–415. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.492>
- Misrah, Sudarmi, & Rahim, S. (2020). *Pengawasan Distribusi Pupuk Bersubsidi Pada KP3 (Komisi Pengawasan Pupuk Dan Pestisida) Kabupaten Pangkep. 1.* <https://doi.org/10.26618/kimap.v1i2.3707>
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang). *Jurnal Sains Manajemen*, 2, 154–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Najriyana, E., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Options House Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4(2), 762–771. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1092>
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai (Cetakan I)*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Pamalingan, M., Mardjuni, S., & Karim, A. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. *Jurnak UNY*, 5, 2(1), 108–112. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.2803>
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3), 27–41. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83>
- Pronika, & Nasution, A. Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1483–1492. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.258>
- Rachmadi, G. A., Mufidah, E., & Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam UMKM Mebel Kelurahan Gentong Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Rahmawan, A., & Masrurroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1, 35–45. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v2i2>
- Ristyowati, D. R., Oktafiah, Y., & Rizqi, I. A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Manajemen Akutansi*, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.89>
- Sabrina Nur Fadyla, M. T. A. R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat*
-

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. 11(3), 225–231.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.37776/manajer.v11i3.1186>
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian* (Cetakan I). Penerbit KBM Indonesia.
- Sangkay, R. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado. *EMBA, 12(4), 166–176.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i4.58816>
- Saputri Dwi, A., Handayani, S., & DP Kurniawan, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 8(2), 351.*
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>
- Setiawan, D. A., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2023). Analisis Pengaruh Perpajakan Online (KPP PULOGADUNG). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(23), 656–664.*
<https://doi.org/10.5281zenodo.7560689>
- Sihotang, M. K. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(4), 7700–7711.* <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10096>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N. M., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Paada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi, 4(1), 16–23.*
<https://doi.org/10.36985/vtm1zf17>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit AlfaBeta.
- Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB, 22, 25–39.* <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Sururama, R., & Amalia, R. (2020). *Pengawasan Pemerintah.* Cendekia Press.
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023). Pengaruh Goal Setting dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 7(1), 96–105.*
<https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v7i1.306>
- Telaumbanua, Y. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di kantor camat onolalu kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 6(1), 265–278.*
<https://doi.org/10.57094/jim.v6i1.1797>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen, 6(2), 39–49.* <https://doi.org/10.54035/jem.v10i1>
- Winalda, A., Sembiring, M., & Purba, B. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. *MACSILEX, 01(November), 28–35.* <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4455> Pengaruh Inflasi, PDRB, dan UMK Terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2019. *Jurnal Ekonomi Balance, 16(1), 1-12.*
- Pitaloka, H., Al Umar, A. U. A., Hartati, E. R., & Fitria, D. (2020). The economic impact of the COVID-19 outbreak: Evidence from Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi, 5(02).*
-