

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Karet Nusantara Medan

Sundari¹, Winda Wardhani², Riny Viri Insy Sinaga³

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Medan, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, Medan, Indonesia

¹sundari110403@gmail.com, ²windawardhani69@gmail.com, ³ riny30vinsi@gmail.com

Abstract, *This study aims to analyze the influence of work discipline and supervision on employee performance at PT. Industri Karet Nusantara Medan. The background of this research stems from the importance of human resources in supporting company productivity, particularly in the rubber industry sector which demands consistency, accuracy, and quality of work. Work discipline and supervision are often considered key factors in maintaining employee performance; however, the extent to which they truly contribute still needs to be examined empirically. The study involved 48 employees as respondents using a saturated sampling technique, so that the entire population was included as the research sample. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations, and then analyzed using a quantitative method with multiple linear regression. The research instrument was developed based on indicators of work discipline, supervision, and employee performance, and was tested for validity and reliability before use. The results of the analysis show that both partially and simultaneously, work discipline and supervision do not have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the t-count and F-count values being smaller than the t-table and F-table values. The contribution of the two variables to performance is only 0.5%, while the remaining 99.5% is influenced by other factors outside the research model, such as motivation, job satisfaction, organizational culture, and external company factors. Based on these findings, the study suggests that management should evaluate the discipline policies and supervision systems applied, and consider qualitative approaches in future research to explore other factors that more dominantly affect employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Supervision, Employee Performance*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas perusahaan, khususnya di sektor industri karet yang menuntut konsistensi, ketepatan, dan kualitas kerja. Disiplin kerja dan pengawasan sering dianggap sebagai faktor kunci dalam menjaga kinerja karyawan, namun sejauh mana keduanya benar-benar berkontribusi masih perlu diteliti secara empiris. Penelitian ini melibatkan 48 karyawan sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan, serta diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung dan F hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel dan F tabel. Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja hanya sebesar 0,5%, sementara sisanya sebesar 99,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun faktor eksternal perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyarankan agar manajemen melakukan

evaluasi terhadap kebijakan disiplin dan sistem pengawasan yang diterapkan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif pada penelitian lanjutan untuk menggali faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. PT. Industri Karet Nusantara Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri karet dituntut untuk memiliki karyawan yang disiplin dan berkinerja tinggi agar mampu bersaing di pasar global. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta lemahnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja dan pengawasan menjadi dua aspek penting yang perlu dikaji lebih dalam untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap patuh karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Rivai (2019), disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Sementara itu, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Handoko (2020) menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya penyimpangan serta meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dan pengawasan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan. Sari (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Rahman (2020) meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan dan menyimpulkan bahwa pengawasan yang ketat meningkatkan produktivitas. Lubis (2021) menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan perkebunan. Pratama (2022) menekankan bahwa pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas kerja di sektor jasa. Hidayat (2023) meneliti disiplin kerja dan pengawasan di perusahaan pertambangan dan menemukan bahwa keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran umum, terdapat *gap research* yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, dan pemerintahan, sementara kajian di sektor industri karet masih terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung menekankan salah satu variabel, sedangkan penelitian ini berupaya mengkaji disiplin kerja dan pengawasan secara simultan. Ketiga, konteks lokal dengan karakteristik budaya kerja dan sistem manajemen di PT. Industri Karet Nusantara Medan belum banyak diungkap, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan dengan menambahkan konteks sektor industri karet. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen PT. Industri Karet Nusantara Medan dalam merancang kebijakan disiplin kerja yang lebih efektif serta sistem pengawasan yang lebih terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

memberikan manfaat akademis, tetapi juga mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, menilai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi kebijakan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas berupa disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Model ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan kuantitatif memungkinkan data diolah secara statistik sehingga hasil penelitian lebih objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey explanatory research. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan sebagai responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan yang telah dioperasionalkan ke dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert. Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama berupa daftar pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator disiplin kerja (kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab), pengawasan (frekuensi pengawasan, kualitas pengawasan, tindak lanjut hasil pengawasan), dan kinerja karyawan (produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab). Kedua, dilakukan observasi terbatas untuk memahami kondisi kerja, penerapan disiplin, serta sistem pengawasan yang berlaku di perusahaan. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi, kebijakan internal, serta laporan kinerja karyawan.

Sebelum kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai indikator bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dipastikan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap item kuesioner. Analisis ini memberikan gambaran umum mengenai persepsi karyawan terhadap disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik

yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah disiplin kerja, X_2 adalah pengawasan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta ϵ adalah error term. Analisis ini dilengkapi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan keduanya. Selain itu, dihitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengawasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil uji persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	45.801	8.651
1 Disiplin Kerja	-.081	.196
Pengawasan	.055	.172

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 45,801 - 0,081 + 0,055 + e$

1. Konstanta sebesar 0,45.801 artinya jika disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 0,45.801.
2. Koefisien regresi Variabel disiplin kerja (X_1), sebesar -0,081 artinya jika Variabel independent lain nilainya tetap dan disiplin kerja dinaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,081. Koefisien bersifat negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien regresi Variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,055 artinya jika Variabel independent lain nilainya tetap dan pengawasan dinaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,055. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan, semakin baik kinerja.

Uji t

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	t	Sig
(Constant)	5.294	.000
1 Disiplin Kerja	-.414	.681
Pengawasan	.318	.752

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi nilai t tabel pada $df = n - k$

dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah Variabel baik variabel dependen dan independen maka $48 - 3 = 45$. Pada df 45 dengan $\alpha = 0,05$ dengan uji dua sisi nilai t tabel adalah 2,014. Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar - 0,414 dan nilai t tabel sebesar 2,014 maka nilai t hitung < nilai t tabel (- 0,414 < 2,014) maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t hitung variabel pengawasan (X2) adalah sebesar 0,318 dan nilai t tabel sebesar 2,014 maka nilai r hitung < r tabel (0,318 < 2,014) maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti bahwa variabel pengawasan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji hipotesis simultan (uji f) dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1.757	2	.878	.103	.902 ^b
Residual	383.223	45	8.516		
Total	384.979	47			

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja

Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 0,103 sedangkan nilai F tabel 3,20. Dengan demikian F hitung < F tabel artinya variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R²

Hasil uji koefisien determinasi (uji r²) dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.068 ^a	.005	-.040	2.918

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

b. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

Nilai koefisien determinasi R² hasil regresi sebesar 0,005 artinya bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,5%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 99,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung masing-masing lebih kecil dari t tabel, sedangkan secara simultan kedua variabel juga tidak berpengaruh signifikan karena nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Kontribusi pengaruh dari kedua variabel terhadap kinerja hanya sebesar 0,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Industri Karet Nusantara Medan mengevaluasi efektivitas kebijakan disiplin dan sistem pengawasan, meninjau ulang gaya kepemimpinan agar lebih adaptif, meningkatkan

investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, serta bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran guna menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisarrah, A., Sari, D. P., & Wardhani, W. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai. Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(1), 181-195.
- Andriani, B., & Susanto, R. (2019). *Pengawasan Kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ophir Pasaman Barat. Jurnal Osf Preprints*, 1-12
- Darmalaksana, W. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka Dan Studi lapangan. Sinar Jurnal Advanced Multidisciplinary (SJAM)*, 1-6.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fadillah, M. R., & Oktaviani, N. F. (2024). *Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas Di Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2018-2022. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 49-60
- Fawaid, A. M., & Fahrizi, F. (2018). *Jenis-Jenis Pengawasan. Menjaga Keteraturan dan Keefektifan*. 1-6
- Hariato, H. (2020). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*. 1-98
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Khairunnisa, K. (2021). *Kualitas Layanan Bidang Penempatan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 57-62.
- Lindawaty, L., & Syawaluddin, Soegeng, (2022). *Pengaruh Kepercayaan Merek Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Merek PT Alfa Scorp Ii Marelan Medan. Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1), 1-8.
- Lubis, S. Y. F. R. A., & Adab, D. A. N. P. *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penerbit Adab*.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Nadhirin, A. U., & Surur, A. M. (2020). *Manajemen Waktu Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19 Pada TK Dharma Wanita 1 Baleturi. As- Sibyan: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 81-94.
- Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). *Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree Dan Regresi Linear Berganda Untuk Prediksi Bmi Pada Dataset Asthma. Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 6(1), 34-43.
- Pebriyanti, N. W., & Suardana, I. P. O. (2023). *Analisis Perilaku Siswa Kelas XII Ph (Perhotelan) Dan Tata Boga Selama Mengikuti Pelajaran Bahasa Inggris Disekolah*

- SMKS Praja Pandawa Bangli. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 2(4), 274-287.
- Pranitasari, D. (2021). *Analisis Disiplin Kerja. Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Putra, R., Syafwandi, S., & Lusiana, L. (2024). *Model Kinerja. CV. Gita Lentera*.
- Qamaruddin, M. Y., Sapar, S., Risal, M., & Hamid, R. S. (2019). *Strategi Siapa Mau Kerja Apa Dalam Pengembangan Model Quadruple Helix Sinergitas Antara Pemerintah, Perguruan Tinggi, Industri, Dan Masyarakat. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 26-77.
- Rahmadianita, A. (2022). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Andalas Karya Mulia Pekanbaru*
- Rahmatullah, R., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). *Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 656-666.
- Rido, Muhammad, Pratidina Wardah Siti, and Sinaga Insy Riny Viri. "Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Proses Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Di Indomaret Cabang Amplas." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 13.1 (2025): 23-30.
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). *Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ema*, 5(1), 38-48
- 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.
- 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.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Suadi, A. (2021). *Sistem Pengawasan Badan Peradilan di Indonesia-Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo Persada*. 1-28
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanti, I. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 425-437
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Tanujaya, C. (2017). *Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein. Performa*, 2(1), 90-95.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). *Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif dan Kuantitatif). Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(3), 161-173.