

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Presindo Central di Kota Tangerang

Galih Setia Permadi^{*1}, Dian Try Melaty², Muhammad Rifki Suharna³, Nur Hasanah Lubis⁴, Aidil Amin Effendy⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

* Corresponding author: galih.sp109@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Desember 2025 Disetujui 15 Desember 2025 Diterbitkan 31 Desember 2025</p> <p>Kata Kunci:</p> <p>Disiplin Kerja, Pengawasan, Produktivitas Karyawan.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Presindo Central di kota tangerang metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,082 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 dengan taraf signifikansi $0,041 < 0,05$. Pengawasan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,225 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 dengan taraf signifikansi $0,029 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4,153 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,13 dengan taraf signifikansi $0,020 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,298 + 0,108X_1 + 0,119X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja dan pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 10,9%, sedangkan sisanya sebesar 89,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i4.56472</p> <p>Keywords:</p> <p>Work Discipline, Supervision, Employee Productivity.</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of work discipline and supervision on employee productivity at PT. Presindo Central in Tangerang City. The research method used is quantitative, employing a saturated sampling technique, meaning that the entire population was used as the research sample. Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous testing (F-test). The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on performance, with a calculated t-value of 2.082, which is greater than the t-table value of 1.994, and a significance level of $0.041 < 0.05$. Supervision also has a significant effect on performance, with a</i></p>

calculated t-value of 2.225, greater than the t-table value of 1.994, and a significance level of $0.029 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and supervision have a significant effect on employee performance, as shown by the calculated F-value of 4.153, which is greater than the F-table value of 3.13, with a significance level of $0.020 < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 2.298 + 0.108X_1 + 0.119X_2$, meaning that any increase in work discipline and supervision will lead to an improvement in employee performance. The coefficient of determination (R Square) value of 0.109 indicates that work discipline and supervision explain 10.9% of the variation in employee performance, while the remaining 89.1% is explained by other factors outside this study.

How to cite: Permadi, G.S., et al. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Presindo Central di Kota Tangerang. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol.5 No.4 Tahun 2025 Alamat DOI. 10.32493/jism.v5i4.56472



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam keberhasilan organisasi karena tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan pengembangan berkelanjutan. Manajemen SDM yang efektif melalui perekrutan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Pada PT Presindo Central, produktivitas menurun 8% (2021–2023) akibat keterlambatan, absensi tanpa izin, dan lemahnya pengawasan, yang berdampak pada hambatan produksi dan meningkatnya biaya operasional. Di tengah persaingan industri pengemasan pasca pandemi, peningkatan disiplin kerja dan pengawasan menjadi langkah penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan.

Dalam konteks PT Presindo Central, masalah utama terdapat pada tingginya tingkat absensi pegawai, rendahnya kepatuhan terhadap regulasi jam kerja, serta kurangnya efektivitas pengawasan proses produksi. Keadaan ini menyebabkan dampak seperti keterlambatan pengiriman barang, kenaikan biaya operasional karena lembur, dan menurunnya tingkat kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan menjadi keperluan mendesak bagi perusahaan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Presindo Central

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alfa	Izin	Sakit	Persentase
1.	2021	250	60.000	320	410	280	98,3%
2.	2022	250	58.800	410	460	350	97,9%
3.	2023	250	57.600	530	520	420	97,5%

Sumber PT Presindo Central

Berdasarkan tabel 1. Data menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2021, dari 250 karyawan tercatat 320 hari alfa (0,53%), 410 hari izin (0,68%), dan 280 hari sakit (0,47%) dengan tingkat kehadiran 98,3%, menandakan absensi masih

terkendali. Tahun 2022, jumlah karyawan menurun menjadi 245 orang, namun absensi meningkat menjadi 410 hari alfa (0,70%), 460 hari izin (0,78%), dan 350 hari sakit (0,59%), sehingga tingkat kehadiran turun menjadi 97,9%. Pada 2023, jumlah karyawan kembali turun menjadi 240 orang, dengan absensi yang meningkat signifikan 530 hari alfa (0,92%), 520 hari izin (0,90%), dan 420 hari sakit (0,73%) menurunkan tingkat kehadiran menjadi 97,5% dan mulai berdampak pada produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran diartikan sebagai pemahaman seseorang akan pentingnya menaati aturan secara sukarela tanpa paksaan, sedangkan kesediaan menunjukkan sikap dan perilaku patuh terhadap kebijakan serta ketentuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 2. Data Pengawasan Karyawan PT Presindo Central

Tahun	Jumlah Pengawas	Jumlah Shift per Hari	Kasus Pelanggaran Disiplin	Tingkat Kepatuhan SOP (%)	Efektivitas Pengawasan (%)
2021	15	3	45	94%	92%
2022	14	3	68	91%	89%
2023	13	3	95	88%	86%

Sumber PT Presindo Central

Berdasarkan table 2. tentang Pengawasan Karyawan, Pada tahun 2021 terdapat 15 pengawas dengan sistem kerja 3 shift per hari. Tercatat 45 pelanggaran disiplin dengan kepatuhan SOP 94% dan efektivitas pengawasan 92%, menunjukkan sistem pengawasan masih berjalan baik. Tahun 2022 jumlah pengawas menurun menjadi 14 orang, sedangkan shift tetap 3. Pelanggaran meningkat menjadi 68 kasus, kepatuhan SOP turun ke 91%, dan efektivitas pengawasan menjadi 89%. Penurunan jumlah pengawas membuat pengawasan kurang intensif. Pada 2023, jumlah pengawas kembali berkurang menjadi 13 orang dengan 95 pelanggaran, kepatuhan SOP 88%, dan efektivitas 86%. Kondisi ini menandakan melemahnya pengawasan akibat berkurangnya tenaga tanpa pembaruan sistem kontrol.

Menurut Siagian (2020), efektivitas pengawasan merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga disiplin dan kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten, terencana, dan proporsional akan menciptakan suasana kerja yang tertib serta menumbuhkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Sebaliknya, berkurangnya intensitas pengawasan tanpa adanya inovasi sistem kontrol dapat menurunkan kepatuhan dan meningkatkan potensi pelanggaran disiplin di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas dan budaya kerja yang sehat. sedangkan menurut pihak manajemen PT Presindo Central merasa belum mendapatkan kebutuhan tersebut, Berdasarkan hasil wawancara pra survey kepada karyawan PT Presindo Central di peroleh informasi bahwa karyawan kurang pengawasan dalam bekerja. Berikut data wawancara pra survey karyawan PT Presindo Central.

Tabel 3. Data Prasurvey Produktivitas Karyawan PT. Presindo Central

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (unit/tahun)	Realisasi Produksi (unit/tahun)	Produktivitas (%)	Catatan Utama
2021	250	1.200.000	1.170.000	97,5%	Kehadiran tinggi, disiplin relatif baik, pengawasan efektif
2022	250	1.200.000	1.135.000	94,6%	Absensi meningkat, disiplin mulai melemah, pengawasan berkurang ketat
2023	250	1.200.000	1.105.000	92,1%	Disiplin melemah, absensi dan izin meningkat, pengawasan kurang efektif

Sumber prasurvey produktivitas karyawan PT Presindo Central

Berdasarkan table 3. tentang Produktivitas Karyawan, disini dapat dilihat bahwa pada 2021 Produktivitas sangat tinggi 97,5% karena kedisiplinan karyawan masih kuat dan pengawasan dilakukan secara efektif. 2022 Produktivitas turun menjadi 94,6%. Absensi meningkat, kedisiplinan menurun, dan pengawasan mulai longgar. 2023 Produktivitas turun lagi menjadi 92,1%. Masalah absensi, izin, dan lemahnya pengawasan semakin nyata sehingga mengurangi pencapaian target. Tren ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan tetap stabil, produktivitas menurun 5,4% dalam 3 tahun terakhir. Hal ini memperlihatkan peran penting disiplin kerja dan pengawasan dalam menjaga produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan PT Presindo Central secara kuantitatif. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor manufaktur Indonesia. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif. Dengan kontribusi ganda tersebut, penelitian ini berpotensi memberikan manfaat nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi praktik manajerial di lapangan.

KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja dan pengawasan yang baik dalam lingkungan organisasi.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2021). Disiplin yang baik tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam

melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur dan konsisten, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja, pengawasan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Siagian (2020), pengawasan merupakan proses pengamatan dan pengendalian aktivitas kerja untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar operasional prosedur (SOP). Pengawasan yang efektif dapat meminimalkan kesalahan, mencegah pelanggaran disiplin, serta meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan. Rahman (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Sari dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan PT Presindo Central sebagai upaya memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pembuktian statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Presindo Central di Kota Tangerang yang berjumlah 250 orang, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sekitar 10%, sehingga diperoleh 71 responden yang dipilih dengan teknik probability sampling melalui simple random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang disusun berdasarkan dimensi variabel, yaitu disiplin kerja dengan dimensi disiplin preventif dan disiplin korektif, Menurut Effendy, A. A. *et al.* (2025), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif melalui analisis data numerik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang terukur dan dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih luas. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian terstandar agar hasilnya valid dan reliabel, sesuai dengan tujuan penelitian yang berorientasi pada pembuktian hipotesis secara empiris, Menurut Ghazali (2021), pengawasan adalah serangkaian aktivitas yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, tindak lanjut, serta kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk menjamin agar seluruh kegiatan organisasi berlangsung secara efektif, efisien, dan selaras dengan sasaran yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,298	,245		9,393	,000
	Disiplin Kerja	,108	,052	,240	2,082	,041
	Pengawasan	,119	,054	,256	2,225	,029

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,108 dengan Sig. 0,041 < 0,05, sedangkan Pengawasan sebesar 0,119 dengan Sig. 0,029 < 0,05. Artinya, peningkatan pada kedua variabel akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan pengawasan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja.

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,298	,245		9,393	,000
	Disiplin Kerja	,108	,052	,240	2,082	,041
	Pengawasan	,119	,054	,256	2,225	,029

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2,082 dengan Sig. 0,041 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Demikian pula, Pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung 2,225 dengan Sig. 0,029 < 0,05, yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, keduanya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan pengawasan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,057	2	1,529	4,153	,020 ^b
	Residual	25,028	68	,368		
	Total	28,085	70			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 4,153 dengan signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,108 (Sig. 0,041), sedangkan Pengawasan juga berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,119 (Sig. 0,029). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin dan semakin efektif pengawasan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji Kolerasi Dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,330 ^a	,109	,083	,60668

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,330 yang menandakan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja dengan kekuatan rendah hingga sedang. Nilai R Square sebesar 0,109 berarti 10,9 persen variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Secara parsial, disiplin kerja (0,108; Sig. 0,041) dan pengawasan (0,119; Sig. 0,029) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengawasan memiliki pengaruh yang lebih dominan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan PT. Presindo Central, Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,082 lebih besar daripada t tabel 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kedua, variabel pengawasan (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,225 lebih besar daripada t tabel 1,994 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Ketiga, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 4,153 lebih besar daripada F tabel 3,13 pada tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,109, yang berarti bahwa disiplin kerja dan pengawasan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 10,9%, sementara sisanya 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan pengawasan merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Suryani, T. (2020). Disiplin kerja dan pengawasan sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 35–44.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., & Nurhadi, A. (2022). Human resource management and employee productivity. *International Journal of Management Studies*, 4(1), 33–41.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi terbaru). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). Pengawasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 85–94.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Cahyani, R. (2021). Pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 98–107.
- Kurniawan, D., & Prabowo, T. (2020). Disiplin kerja dan kinerja karyawan: Pendekatan kuantitatif. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 12–21.
- Lestari, N., & Widodo, S. (2019). Pengawasan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(3), 201–210.
- Nugraha, A., & Sulastri. (2021). Pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 66–75.
- Prasetyo, A. (2019). Hubungan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 22–33.
- Putra, R., & Lestari, S. (2021). Disiplin kerja sebagai variabel penentu produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 55–64.
- Rahman, F. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bank. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 211–220.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2020). Peran pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 88–97.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh disiplin, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(2), 115–128.
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 120–129.
- Wahyuni, S., & Firmansyah, D. (2022). Employee discipline and supervision on performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 210–218.
- Wibowo, H. (2021). Disiplin kerja sebagai determinan produktivitas karyawan: Studi empiris. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 101–112.
- Yuniarti, D., & Wahyudi, A. (2020). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–54.