

DOI: <https://doi.org/10.70285/vmsem554>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

Neha Balkis Nissa ^{1*}, Reni Hindriari ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}nehabalkis58363@gmail.com ¹, dosen00227@unpam.ac.id ²

Received 26/03/2026 | Revised 20/04/2026 | Accepted 21/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,423 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t pengawasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $8,311 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji f disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, di buktikan dengan nilai F hitung sebesar $38,364 > 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja ; Pengawasan Kerja ; Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work supervision on employee performance at the Pagedangan District Office, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 57 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y). at the Pagedangan District Office, Tangerang Regency, as evidenced by the t value of $5.423 > 2.004$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the t test, work supervision (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at the Pagedangan District Office, Tangerang Regency, as evidenced by the t value of $8.311 > 2.004$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the f test, work discipline (X1) and work supervision (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y). at the Pagedangan District Office,

Tangerang Regency, as evidenced by the calculated F value of $38.364 > 3.13$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline ; Work Supervision ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perubahan global yang terjadi secara cepat telah menuntut sektor publik, khususnya instansi pemerintahan, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna mencapai kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan instansi pemerintahan adalah kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi berperan penting dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan (Sutrisno, 2020).

Namun demikian, di berbagai instansi pemerintahan masih ditemukan berbagai permasalahan yang menghambat tercapainya kinerja optimal, seperti rendahnya kedisiplinan pegawai dan lemahnya sistem pengawasan. Hal tersebut juga terjadi di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, yang merupakan unit pelaksana teknis pemerintahan pada tingkat kecamatan dan menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat. Berdasarkan data capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama lima tahun terakhir (2020–2024), terlihat tren penurunan kinerja, dari nilai 79,4% di tahun 2020 menjadi 69,3% di tahun 2024. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “Cukup Baik” menurut standar penilaian SKP, namun mengindikasikan bahwa terdapat persoalan struktural dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan menjadi permasalahan utama. Selain itu, kurangnya ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi dan lemahnya pengawasan kerja juga menjadi penyebab turunnya motivasi dan performa pegawai. Padahal, menurut Hasibuan (2020), pengawasan merupakan proses yang penting untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, sedangkan disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sutrisno (2020:87), disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selain itu, Hasibuan (2020:126) menekankan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Tanpa pengawasan, pegawai cenderung bekerja tanpa arah yang jelas dan berpotensi menyimpang dari standar kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan tiga pokok permasalahan Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang yang merupakan salah satu instansi pemerintah di tingkat kecamatan yang berperan sebagai pelaksana pelayanan publik kepada masyarakat.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pegawai di

Kantor Kecamatan Pagedangan, sementara data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, laporan instansi, dokumen kinerja pegawai, dan sumber data lainnya yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pagedangan yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 57 orang.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel, yaitu: Disiplin kerja (X1), dengan indikator: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan. Pengawasan kerja (X2), dengan indikator: akurat, tepat waktu, objektif, terpusat. Kinerja pegawai (Y), dengan indikator: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi terbaru dan melalui beberapa tahapan uji, yaitu: Uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keabsahan dan konsistensi instrumen, Uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), Analisis regresi linier sederhana dan berganda, Uji korelasi sederhana dan berganda untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel, Uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

1. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.435	6.523		4.666	.000
Disiplin Kerja	.540	.100	.590	5.423	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $5,423 > 2,004$ serta nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.000 karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa H_0 ditolak H_1 (diterima) hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang.

2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.691	6.273		2.183	.033
	Pengawasan Kerja	.804	.097	.746	8.311	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $8,311 > 2,004$, serta nilai signifikansi variabel pengawasan kerja (X2) sebesar 0,000 karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa H_0 ditolak H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang.

3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.082.878	2	541.439	38.364	.000 ^b
	Residual	762.105	54	14.113		
	Total	1.844.982	56			

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $38,364 > 3,17$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. Data diperoleh dari 57 responden melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung $5,423 > t$ tabel 2,004 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan pendapat Sutrisno (2020) bahwa disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Pengawasan kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $8,311 > 2,004$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengawasan yang dilakukan secara efektif, seperti evaluasi rutin, pemberian umpan balik, dan ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan, dapat meningkatkan keseriusan pegawai dalam bekerja. Hasil ini mendukung teori Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan pelaksanaan kerja sesuai rencana, serta berperan penting dalam mengontrol dan mengarahkan pegawai agar tetap bekerja sesuai standar.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar $38,364 > F$ tabel 3,13 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,7% menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat menjelaskan 58,7% variasi perubahan kinerja

pegawai, sedangkan sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

Variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan melalui uji regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 30,435 + 0,540 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel, dan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8% berarti bahwa disiplin kerja menjelaskan 34,8% variasi dalam kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $5,423 > t$ tabel 2,004 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel pengawasan kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 13,691 + 0,804 X2$. Koefisien korelasi sebesar 0,746 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% menunjukkan bahwa pengawasan kerja dapat menjelaskan lebih dari separuh perubahan dalam kinerja pegawai. Uji t menghasilkan nilai t hitung $8,311 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Secara simultan, hasil uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,870 + 0,200 X1 + 0,661 X2$ dengan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,766 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 58,7% perubahan dalam kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $38,364 > F$ tabel 3,13 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. Pengawasan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja, namun keduanya secara bersama-sama sangat menentukan pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan pendanaan, fasilitas, dan bantuan teknis selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para narasumber, responden, serta semua pihak yang telah memberikan masukan dan bimbingan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan temuan yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditama, R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
3. Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
4. Ajabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Bandung: Alfabeta.
5. Bintoro, R., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
6. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
7. Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

8. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
9. Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
10. Ekhsan, M., Riyadi, S., & Ramdani, Z. (2020). *Manajemen Pengawasan dan Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Pustaka Setia.
11. Emmanuel, R., Saputra, F. R., & Lestari, M. (2020). *Manajemen Supervisi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
12. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
13. Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
14. Harianto, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
15. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Hutagalung, A. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
18. Juru, S., Fauzi, H., & Wahyuni, N. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
19. Kasmirx. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
20. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
21. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
22. Rejeki, T. (2020). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
23. Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
24. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
25. Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
26. Sitorus, R. M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
27. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Kencana.
28. Wulandari, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
29. Zainal, V. R., Hanif, A., & Purnomo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412.
30. Fitriana, N., & Marzuki, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 1(1). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v1i1.71>
31. Hindriari, R. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mattel Indonesia. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumber daya Manusia dan Keuangan*, 6 (1), 48–58.
32. Indriasari, R., Sofyan, H., & Rizal, M. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 12–25.
33. Marzuki, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*.
34. Nuraeni, L., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 428–438.

35. Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>
36. Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
37. Qurbani, D., & Muzdalifah, A. R. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 150–156. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.150>
38. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 239–249. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7067594>
39. Selvin, Y., Sihotang, R., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. CV. Widina Bhakti Persada Bandung.
40. Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(2).
41. Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
42. Syaifullah, S. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Ekuivalensi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1–12. <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/218>
43. Yulianto, B. (2020). Perilaku Pengguna APD sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. *Scopindo Media Pustaka*, 70