

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

Bintang Try Anastasya Manalu<sup>1</sup>, Nandang<sup>2</sup>, Rengga Madya Pranata<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [mn22.bintangmanalu@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.bintangmanalu@mhs.ubpkarawang.ac.id), [nandang@ubpkarawang.ac.id](mailto:nandang@ubpkarawang.ac.id), [rengga.madya@ubpkarawang.ac.id](mailto:rengga.madya@ubpkarawang.ac.id)

Article received: 19 Maret 2026, Review process: 24 Maret 2026,

Article Accepted: 19 April 2026, Article published: 01 Mei 2026

### ABSTRACT

*This quantitative study, which employs a survey design, specifically investigates the causal relationship between work discipline and managerial supervision on employee performance levels at the Karawang Regency Transportation Agency, where the study population consists of 128 permanent employees with a representative sample of 97 respondents calculated using the Slovin formula to ensure accurate generalization; primary data collection was conducted through the distribution of structured questionnaires, direct observation of daily work dynamics, and the collection of information from internal document archives, while data processing included a series of preliminary tests such as the validity and reliability of measurement instruments, verification of classical regression assumptions (normality of residual distribution, absence of multicollinearity, and homogeneity of variance), followed by the core analysis consisting of a multiple linear regression model supplemented with partial tests using the t-test and simultaneous tests using the F-test – yielding findings that work discipline individually contributes positively and is statistically significant (the calculated t-value of 3.791 is greater than the critical t-value of 1.985 at a significance level of 0.000), as does supervision (calculated t-value of 3.348, greater than the critical t-value of 1.985 with a significance level of 0.001), and collectively, both have a strong effect (the calculated F-value of 26.703 at a significance level of 0.000, explaining 36.2 percent of the variation through an R-squared value of 0.362) – thus, the practical implications emphasize the need for an integrated strategy involving the consistent strengthening of a culture of discipline that synergizes with effective supervision mechanisms to drive sustainable improvements in employee performance in the public sector.*

**Keywords:** Work Discipline, Supervision, Employee Performance

### ABSTRAK

*Penelitian kuantitatif ini, yang menggunakan desain survei, secara khusus menyelidiki hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja dan pengawasan manajerial terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, di mana populasi penelitian terdiri dari 128 pegawai tetap dengan sampel representatif sebanyak 97 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin untuk memastikan generalisasi yang akurat; pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur, pengamatan langsung terhadap dinamika kerja sehari-hari, dan pengumpulan informasi dari arsip dokumen internal, sedangkan pengolahan data mencakup serangkaian uji pendahuluan seperti validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, verifikasi asumsi*

*regresi klasik (normalitas distribusi residu, tidak adanya multikolinearitas, dan homogenitas varians), diikuti oleh analisis inti yang terdiri dari model regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji parsial menggunakan uji t dan uji simultan menggunakan uji F – menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja secara individual memberikan kontribusi positif dan signifikan secara statistik (nilai t yang dihitung sebesar 3,791 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000), demikian pula pengawasan (nilai t yang dihitung sebesar 3,348, lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,001), dan secara kolektif, keduanya memiliki efek yang kuat (nilai F yang dihitung sebesar 26,703 dengan tingkat signifikansi 0,000, menjelaskan 36,2 persen variasi melalui nilai R-kuadrat sebesar 0,362) – dengan demikian, implikasi praktisnya menekankan perlunya strategi terpadu berupa penguatan budaya disiplin yang konsisten yang bersinergi dengan mekanisme pengawasan yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan di sektor publik*  
**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan terhadap potensi manusia guna mencapai target organisasi secara optimal (Siagian, 2023). Melampaui fungsi administratif konvensional, MSDM modern menuntut pengelolaan sistematis dalam aspek pengembangan dan pemeliharaan personel. Implementasi MSDM yang efektif menjadi katalisator dalam memacu produktivitas pegawai sekaligus menjamin keberhasilan institusi, terutama pada sektor publik yang berfokus pada kualitas layanan masyarakat.

Peran strategis MSDM dalam mengakselerasi performa organisasi sangatlah krusial (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam perspektif operasional, Organisasi menilai kinerja karyawan sebagai representasi substansial dari input perorangan. Bukti empiris menunjukkan pengukuran melalui aspek kuantitas/kualitas produksi, kepatuhan jadwal, konsistensi kehadiran, serta orientasi kolaboratif (Murti & Srimulyani, 2013).

Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung guna merealisasikan visi organisasi dalam periode tertentu (Yolinza & Marlius, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, Hilmawan (2022) membuktikan dari bukti lapangan, kinerja pegawai diinterpretasikan sebagai manifestasi prestasi kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan tanggung jawabnya. Meskipun secara teoretis MSDM dirancang untuk mengoptimalkan hasil, realitas empiris menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi sering kali belum memenuhi ekspektasi yang ditetapkan. Sebagai landasan evaluasi, berikut adalah representasi data kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang untuk periode tahun 2023–2024:

Sasaran Strategis		Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran RPJMD yang diacu	Sasaran Renstra SKPD				
Meningkatnya Pemerataan dan kualitas infrastruktur wilayah	Meningkatnya kuantitas prasarana perhubungan	1. Rasio konektivitas kabupaten	0,6303	0,6847	108,63 %
		2. V/C ratio di Jalan Kabupaten	0,69	0,54	121,73 %
		3. Persentase peningkatan prasarana perhubungan	13.826	21.308	152,16 %
Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan, akuntabel dan kapabel	Manajemen tata kelola pemerintahan di Dishub Kabupaten Karawang yang baik dan bersih	Nilai SAKIP	B (62,51-81,25)	B (75,66)	100 %

Gambar 1. Capaian Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91 ≥	Sangat Tinggi
2	76 ≤ 90	Tinggi
3	66 ≤ 75	Sedang
4	51 ≤ 65	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Gambar 2. Skala Nilai Peringkat Kinerja

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel capaian kinerja, terlihat bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang telah secara konsisten menyelaraskan arah kebijakannya dengan sasaran strategis RPJMD Kabupaten Karawang, terutama dalam upaya mengejar pemerataan dan peningkatan kualitas infrastruktur wilayah melalui penguatan prasarana perhubungan. Efektivitas strategi ini tercermin jelas melalui hasil pengukuran berbagai indikator kinerja utama yang melampaui target yang ditetapkan. Rasio konektivitas kabupaten, misalnya, berhasil menyentuh angka 0,6847 dari target 0,6303, yang berarti mencatatkan capaian sebesar 108,63%. Demikian pula dengan V/C ratio di jalan kabupaten yang mencapai realisasi 0,54 dari target 0,69, menghasilkan persentase capaian sebesar 121,73%, sementara indikator persentase peningkatan prasarana perhubungan mencatatkan angka yang sangat masif yakni 152,16% dengan realisasi fisik sebanyak 21.308 unit. Selain performa infrastruktur, keberhasilan dalam tata kelola pemerintahan juga dibuktikan dengan raihan nilai SAKIP kategori B dengan skor 75,66 yang mencapai target 100%. Secara keseluruhan, jika merujuk pada interval penilaian realisasi kinerja, capaian yang berada pada kisaran  $\geq 91$  menunjukkan bahwa instansi ini berada pada level kinerja yang sangat tinggi dalam mendukung keberhasilan organisasi secara strategis.

Namun, di tengah capaian angka yang impresif tersebut, terdapat faktor fundamental yang diduga kuat memengaruhi keberlanjutan kinerja pegawai, yakni aspek disiplin kerja. Secara konseptual, disiplin kerja dipahami sebagai sikap mental yang tercermin melalui ketaatan terhadap regulasi juga ketentuan berlaku di organisasi (Azuzazah et al., 2023). Sejalan dengan hal tersebut, Damayanti et al. (2024) menekankan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen penting untuk membentuk personil yang bertanggung jawab dan patuh terhadap seluruh koridor

aturan di lingkungan kerja. Akan tetapi, realitas empiris yang ditemukan selama proses penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan terkait kehadiran masih memerlukan perhatian intensif. Meski standar mengenai jam masuk, waktu istirahat, hingga jam pulang telah ditetapkan secara formal, dalam praktiknya masih ditemukan diskrepansi seperti pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktu berakhir, atau tidak kembali pasca-istirahat. Kondisi ini memberikan sinyal bahwa perilaku kerja individu serta efektivitas supervisi dari pimpinan merupakan variabel krusial yang dapat memengaruhi fluktuasi kinerja secara keseluruhan.

Selain faktor disiplin, pengawasan memegang peranan yang tidak kalah penting sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pengawasan merupakan sebuah proses sistematis untuk menetapkan standar kinerja sekaligus mengambil tindakan korektif guna memastikan hasil akhir selaras dengan perencanaan yang telah disepakati (Simatupang et al., 2023). Di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, mekanisme pengawasan ini dilaksanakan secara hierarkis melalui pemantauan, evaluasi, serta pelaporan kegiatan yang merujuk pada regulasi daerah dan dokumen perencanaan seperti praktik birokrasi, RENSTRA/LAKIP difungsikan sebagai kerangka akuntabilitas kinerja instansi (AKI). Melalui sistem tersebut, pimpinan memiliki landasan formal untuk memastikan bahwa setiap tugas operasional dijalankan sesuai dengan regulasi dan rencana kerja yang berlaku. Hal ini sangat krusial mengingat Dinas Perhubungan merupakan perangkat daerah dengan peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang transportasi yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan yang sangat kompleks.

Meskipun hubungan antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja telah banyak dikaji dalam penelitian terdahulu, sebagian besar studi tersebut dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda dan belum secara spesifik menyentuh dinamika unik yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Hal ini menciptakan sebuah *research gap* atau celah penelitian terkait keterbatasan kajian empiris yang secara mendalam menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut dalam lingkungan kerja yang memiliki kompleksitas pengawasan tinggi di sektor transportasi. Perbedaan konteks organisasi dan karakteristik beban kerja lapangan ini memungkinkan munculnya temuan baru yang dapat memperkuat atau memberikan perspektif berbeda terhadap teori-teori sebelumnya. dari analisis *gap*, penelitian ini sangat relevan. Pelaksanaannya pun mendesak, baik sebagai kontribusi teoretis dalam ilmu manajemen maupun sebagai bahan evaluasi praktis bagi instansi dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai di masa mendatang.

Dari tinjauan latar, motivasi peneliti untuk melakukan riset menjadi jelas berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang." Berdasarkan pada uraian di atas maka Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (2) Menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan

pengawasan pimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Permasalahan kinerja yang dialami pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menuntut adanya kajian teoretis yang relevan untuk memahami faktor-faktor penyebabnya. Sebagai upaya untuk memberikan jawaban ilmiah atas fenomena tersebut, bagian berikut akan menyajikan tinjauan pustaka yang merangkum teori-teori manajemen sumber daya manusia. Telaah ini bertujuan untuk membangun argumen logis mengenai bagaimana disiplin kerja dan pengawasan dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai di instansi tersebut

Wahab & Alfiannor, (2024) mengatakan disiplin diri, sebagaimana dikonseptualisasikan dalam studi perilaku, muncul dari interaksi kesadaran reflektif dan kesiapan volisional yang sadar seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Merline Julianti, Muamar Khadafi Robin, 2022) mendefinisikan disiplin sebagai proses latihan yang mencakup pengembangan dan pengendalian pikiran, perasaan, kehendak, Watak menghasilkan ketaatan serta tingkah laku yang konsisten. Idris et al. (2021) menjelaskan disiplin kerja sebagai sikap rela tunduk pada aturan sekitar.

Sejalan dengan Sampurno Wibowo, (2009) disiplin kerja terdiri atas jenis, yaitu *self-imposed discipline* dan disiplin yang timbul karena faktor eksternal. *Self-imposed discipline* merupakan bentuk disiplin yang paling efektif karena muncul dari kesadaran pegawai sendiri, bukan karena rasa takut terhadap sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan. Disiplin yang bersumber dari kesadaran internal biasanya didukung oleh sistem insentif yang baik dan memuaskan. Pegawai disiplin unggul cenderung bertanggung jawab lebih tinggi. Ini terlihat saat menjalankan kewajiban (Wanta et al., 2023)

Pengawasan mencakup monitoring, pemeriksaan, dan penilaian. Pimpinan memantaunya secara efisien terhadap aset kerja. Tujuannya deteksi kelemahan untuk koreksi oleh atasan, capai sasaran yang dirancang. (Mawarni et al., 2024). Tugas pengawasan dibebankan pada pemimpin atau manajer. Mereka ditugaskan perusahaan untuk mengawasi aktivitas dan kebijakan. (Febriani & Ratnawati, 2024). Pengawasan tak independen, melainkan bagian sistem organisasi luas. Organisasi menyusun individu dengan fungsi terkoordinasi menuju sasaran bersama (Husin, 2022).

Pendapat ahli di atas, disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerjaan dan sumber daya dimonitor oleh pimpinan melalui pengawasan; deviasi diperbaiki segera agar operasi organisasi sesuai ketentuan rencana, kebijakan, dan sasaran oleh pimpinan organisasi terhadap pelaksanaan pekerjaan serta penggunaan sumber daya organisasi. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan, kelemahan, atau kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat segera diperbaiki. Dengan adanya pengawasan yang efektif, kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai rencana, kebijakan, dan tujuan tetap sebelumnya.

Pengembangan SDM bergantung pada kinerja individu. Ini mendukung pencapaian pegawai dan triumph perusahaan. Kinerja adalah manifestasi konkret

dari hasil kerja berdasarkan role-nya. (Hatidah, 2023). Menurut Noorhidayah & Urrahmah, (2024) kinerja pegawai dievaluasi via perbandingan output nyata dengan kriteria organisasi. Kinerja superior muncul dari rekrutmen pegawai termotivasi dan berkualitas optimal.

Prestasi pegawai esensial bagi korporasi mencapai target strategis (TS), karena berdampak signifikan pada kemajuan organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Mangkunegara (2017) menyatakan kualitas dan kuantitas adalah kinerja. Pegawai mencapainya saat melaksanakan tugas berbasis tanggung jawab.

Dari sintesis berbagai pendapat pakar, kinerja didefinisikan sebagai kerja baik kualitas/kuantitas yang dicapai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi yang telah ditetapkan, sekaligus mencerminkan perilaku nyata pegawai yang secara langsung memengaruhi keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan yang dirumuskan.

Setelah menguraikan konsep dasar mengenai disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai, langkah selanjutnya adalah menetapkan prosedur penelitian yang sistematis. Berikut ini akan dipaparkan metode penelitian yang menjadi panduan dalam mengumpulkan data, mengolah informasi, serta menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Tinjauan literatur, disiplin optimal merupakan instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas serta mendukung efisiensi penyelesaian tugas; sebaliknya, tingkat kedisiplinan yang rendah berisiko memicu tingginya angka ketidakhadiran, penurunan produktivitas, hingga terhambatnya alur kerja organisasi (Sari et al., 2024). Lebih lanjut, Pradiani dan Handoko (2024) menekankan bahwa penerapan disiplin bukan cuma berkontribusi terhadap peningkatan performa personal, tetapi berperan strategis dalam memperkuat budaya keandalan di dalam sebuah tim kerja.

Sejumlah penelitian secara konsisten disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai., yang mana variabel ini mencerminkan tingkat kesadaran, tanggung jawab, kepatuhan terhadap regulasi, serta ketepatan waktu. Arinovic et al. (2025) menjelaskan bahwa korelasi positif tersebut mengimplikasikan bahwa setiap penguatan pada aspek disiplin akan diikuti oleh peningkatan kinerja secara linier, begitupun sebaliknya. Hal ini diperkuat Wasch et al. (2025), Integritas disiplin mencapai tingkat tinggi. Faktor ini mampu berpengaruh. Pengaruhnya bersifat positif mengeskalasi produktivitas serta menjaga konsistensi hasil kerja. Selaras dengan pandangan tersebut, Jihan et al. (2025) menegaskan bahwa pegawai yang menjaga standar kedisiplinan cenderung mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kualitas yang baik serta memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan organisasi.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Merupakan instrumen fundamental dalam fungsi manajemen yang secara signifikan menentukan kualitas output kerja seorang karyawan (Simatupang et al., 2023). Sebagai fungsi organik manajemen, ini berfungsi sebagai proses manajerial menjamin bahwa seluruh visi, sasaran, dan implementasi tugas organisasi selaras dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi & Arnu, 2021).

Secara operasional, pengawasan kerja (supervision) berperan sebagai mekanisme pengendalian guna memastikan setiap aktivitas profesional berjalan sesuai dengan standar baku. Muhammad dan Rahayu (2025) menekankan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada frekuensi pemantauan, kejelasan instruksi, penyampaian umpan balik yang konstruktif, serta objektivitas dalam evaluasi kinerja. Implementasi pengawasan yang baik tidak hanya membantu pegawai dalam memahami tanggung jawabnya, tetapi juga menjadi sarana untuk memitigasi kesalahan kerja serta menjaga konsistensi produktivitas secara berkelanjutan.

Studi yang dilakukan oleh Wasch et al. (2025) mengkonfirmasi korelasi positif pengawasan terhadap kemajuan kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan Ferine (2023), yang menyatakan pengawasan berkesinambungan elevasi kompetensi dan hasil kerja karyawan.

Calvin et al. (2024) menegaskan bahwa pengawasan berbasis komunikasi terbuka memupuk rasa tanggung jawab sekaligus memperkuat integritas disiplin kerja; dari sintesis beragam penelitian, optimalisasi sistem pengawasan dalam organisasi secara proporsional meningkatkan tingkat prestasi yang diraih pegawai.  
H2: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

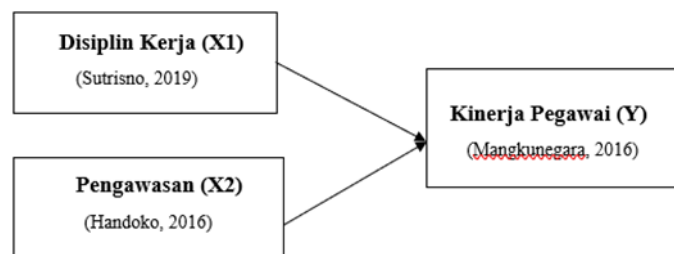
Secara terminologi, kinerja merupakan ekuivalen dari istilah performance yang oleh para pakar diinterpretasikan sebagai wujud penampilan, unjuk kemampuan kerja, atau capaian prestasi (Mustaking & Arifuddin, 2023). Secara etimologis, istilah ini berakar dari kata "kerja" yang merujuk pada hasil nyata dari suatu aktivitas atau prestasi kerja. Dalam perspektif organisasional, Asike et al. (2022) mengemukakan bahwa kinerja berfungsi sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana organisasi telah merealisasikan target dan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Berdasarkan rentetan definisi, kinerja dipahami sebagai hasil konkret dari pencapaian tugas pegawai yang selaras dengan kriteria organisasi dalam aspek kualitas serta kuantitas. kerja konkret dalam pelaksanaan program atau kegiatan yang direncanakan guna mencapai sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Selain memiliki pengaruh secara parsial, variabel disiplin kerja dan pengawasan menunjukkan keterkaitan fungsional yang erat dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja yang konsisten memerlukan dukungan dari mekanisme pengawasan pimpinan yang efektif untuk memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pengawasan yang optimal berperan sebagai instrumen verifikasi terhadap implementasi disiplin dalam aktivitas operasional harian, yang pada ujungnya meningkatkan prestasi pegawai secara holistik.

Beragam penelitian sebelumnya secara konsisten membuktikan disiplin dan pengawasan bersamaan signifikan berpengaruh terhadap prestasi pegawai..Wahab dan Alfiannor (2024) membuktikan bahwa integrasi antara kedisiplinan dan pengawasan yang ketat berdampak positif pada kinerja di lingkungan instansi pemerintah. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Calvin et al. (2024) serta Farida Ferine (2023) yang menegaskan bahwa sinergi antara disiplin dan pengawasan

kolektif merupakan determinan krusial dalam upaya mengoptimalkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

H3: Disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.



*Gambar 3. Konsep (Pradigma Penelitian)*

Hipotesis Penelitian sebagai berikut; (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (2) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang (3) Disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

## METODE

Pendekatan kuantitatif survei secara sistematis mengukur pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Karawang melalui pengolahan data statistik, dengan sampel 97 responden dari populasi 128 pegawai yang dihitung menggunakan rumus Slovin (error 5%) dan simple random sampling. Pengumpulan data primer dilakukan via distribusi kuesioner daring melalui Google Form, wawancara tatap muka dengan skala Likert satu hingga tujuh, serta observasi langsung aktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, data sekunder bersumber dari studi literatur seperti jurnal ilmiah relevan. Analisis data memanfaatkan perangkat lunak SPSS melalui tahap Verifikasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, pengujian prasyarat klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda untuk pengaruh parsial (uji-t) dan simultan (uji-F), diikuti koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengukur proporsi variabel independen terhadap dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian memenuhi persyaratan kelayakan.

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam Kuesioner berfungsi mengukur variabel secara presisi. Kriteria validitas

instrumen adalah korelasi yang adekuat antara setiap item pernyataan dengan total skor variabel.

Tabel 4.1. Hasil Validitas

Variabel	Indikator	r	r	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,632	0,199	Valid
	X1.2	0,672	0,199	Valid
	X1.3	0,572	0,199	Valid
	X1.4	0,585	0,199	Valid
	X1.5	0,476	0,199	Valid
	X1.6	0,617	0,199	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,621	0,199	Valid
	X2.2	0,623	0,199	Valid
	X2.3	0,572	0,199	Valid
	X2.4	0,673	0,199	Valid
	X2.5	0,535	0,199	Valid
	X2.6	0,542	0,199	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,622	0,199	Valid
	Y2	0,625	0,199	Valid
	Y3	0,575	0,199	Valid
	Y4	0,560	0,199	Valid
	Y5	0,549	0,199	Valid
	Y6	0,693	0,199	Valid

Berdasarkan Tabel 2, validitas instrumen dikonfirmasi karena nilai korelasi item-total yang diperbaiki untuk variabel disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai semuanya berada di atas ambang korelasi tabel 0,199 (tingkat signifikansi lima puluh persen, 97 responden, derajat kebebasan 95). Setiap item pernyataan terbukti mengukur variabel secara akurat. Kesimpulan: seluruh item pada tiga variabel valid. Instrumen layak digunakan untuk analisis berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi mengukur konsistensi alat ukur. Instrumen reliabel jika pengukurannya stabil. Hasil tetap konsisten saat diulang.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,626	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,623	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,648	0,60	Reliabel

Tabel tersebut menampilkan Data reliabilitas mengungkap nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja 0,626, pengawasan 0,623, kinerja pegawai 0,648, melampaui threshold 0,60. Kesimpulannya, ketiga variabel reliabel, instrumen stabil, siap untuk pengumpulan dan analisis data berikutnya.

### Uji Normalitas

Berdasarkan kebutuhan regresi, normalitas data penelitian dan residual diuji untuk memastikan pemenuhan asumsi klasik, sehingga output analisis bersifat dapat diandalkan.

Tabel 4.3 Hasil Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03920531
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.055
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Normalitas diuji dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S), menghasilkan nilai *sig./p-value* asimtotik dua arah sebesar 0,200 pada 97 responden, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05 (0,200 lebih besar dari 0,05), Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov one-sample* menghasilkan signifikansi yang membuktikan residual berdistribusi normal, memvalidasi asumsi normalitas. regresi dan memungkinkan kelanjutan analisis..

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas secara khusus mendeteksi korelasi tinggi yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi linier.

Tabel 4.5 Hasil Coefficients (Multikolineraitas)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.727	1.375
	X2	.727	1.375
a. Dependent Variable: Y			

Tabel koefisien Pengujian multikolinearitas membuktikan nilai variabel disiplin kerja dan pengawasan toleransi masing-masing 0,727 serta nilai inflasi faktor varian 1,375 toleransi di atas 0,10 dan inflasi faktor varian di bawah 10 sehingga tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas, memenuhi asumsi regresi untuk analisis lanjutan.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas secara khusus mendeteksi ketidakseragaman varians error term dalam model regresi linier.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.349	1.574		2.128	.036
	X1	-.031	.056	-.067	-.554	.581
	X2	-.002	.054	-.005	-.045	.964

a. Dependent Variable: Abs RES

Pengujian Glejser menghasilkan nilai variabel disiplin kerja 0,581 dan pengawasan 0,964 keduanya melebihi 0,05 sehingga Heteroskedastisitas tidak terdeteksi pada model regresi, ditunjukkan oleh varians residual yang homogen dan stabil yang memenuhi asumsi dan memvalidasi kelanjutan analisis..

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Regresi ini menguji besaran dampak variabel independen. juga mengidentifikasi pola hubungan antar variabel model.

Tabel 4. Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.704	2.540		4.214	.000
	X1	.344	.091	.366	3.791	.000
	X2	.292	.087	.323	3.348	.001

a. Dependent Variable: Y

Output analisis regresi linier berganda menampilkan estimasi koefisien pada tabel Coefficients, sehingga persamaan model regresi dapat dikonstruksi sebagai berikut:

$$Y = 10,704 + 0,344 X1 + 0,292 X2 + \epsilon$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,704 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,704.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,344, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Pengawasan (X2) sebesar 0,292 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,292, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil analisis, hubungan positif antara disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai terbukti, menunjukkan bahwa perbaikan kedua faktor tersebut cenderung meningkatkan prestasi secara keseluruhan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji  $R^2$  mengukur kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y) dalam model regresi.

Tabel 4.8 Hasil Model Summary (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.349	3.07137

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari output *Model Summary*, 36,2 persen variasi prestasi pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengawasan secara bersamaan ( $R^2$  0,362), sisanya 63,8 persen berasal dari pengaruh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian.

#### Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus mengevaluasi kesesuaian model regresi dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil ANOVA (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.786	2	251.893	26.703	.000 <sup>b</sup>
	Residual	886.730	94	9.433		
	Total	1390.515	96			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel ANOVA, uji F menghasilkan nilai Fhitung = 26,703 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini memvalidasi model regresi sebagai representasi yang tepat dari hubungan variabel independen dan dependen.

#### Uji t (Parsial)

Analisis t-test secara empiris mengidentifikasi kontribusi individual variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Coefficients (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.704	2.540		4.214	.000
	X1	.344	.091	.366	3.791	.000
	X2	.292	.087	.323	3.348	.001

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh parsial variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut;

1. Nilai  $t$  hitung disiplin kerja sebesar 3,791 melebihi  $t$  tabel 1,985 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05—hipotesis alternatif diterima, nol ditolak—menandakan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai.
2. Nilai  $t$  hitung pengawasan sebesar 3,348 melebihi  $t$  tabel 1,985 dengan signifikansi 0,001 kurang dari 0,05—hipotesis alternatif diterima, nol ditolak—menandakan pengaruh signifikan pengawasan terhadap prestasi pegawai.

Kesimpulannya, kedua variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis uji parsial mengungkap nilai  $t$  hitung 3,791 yang melebihi  $t$  tabel 1,985 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, membuktikan pengaruh positif serta Disiplin kerja secara signifikan meningkatkan prestasi pegawai Dinas Perhubungan Karawang, di mana peningkatan disiplin langsung berkontribusi pada perbaikan performa.

Hasil ini menegaskan bahwa integritas pegawai dalam mematuhi regulasi internal, ketegasan terhadap waktu kehadiran, juga kewajiban profesional mengeksekusi merupakan faktor pendorong bagi kenaikan kualitas maupun kuantitas output kerja. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai prosedur operasional standar (SOP) dan strategis yang telah ditetapkan organisasi.

Secara teoretis, temuan sesuai argumen Sari et al. (2024) yang menyatakan optimalisasi disiplin kerja mampu memperkuat akuntabilitas individu serta mendukung efektivitas penyelesaian tugas. Disiplin kerja berperan sebagai instrumen penjaga keteraturan alur kerja, sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat terlaksana secara optimal.

Ini memperkuat penelitian Arinovic et al. (2025) serta Wasch et al. (2025) yang mengonfirmasi hubungan positif disiplin dengan prestasi; pegawai yang menginternalisasi budaya disiplin tangguh lebih konsisten mencapai standar profesionalisme. Oleh karena itu disiplin kerja muncul sebagai faktor determinan utama dalam optimalisasi kinerja pegawai, secara khusus pada konteks lembaga publik seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis parsial mengungkap  $t$  hitung 3,348 melampaui  $t$  tabel 1,985 ( $p=0,001<0,05$ ), membuktikan efek positif signifikan pengawasan pada prestasi pegawai Dinas Perhubungan Karawang.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pengawasan pimpinan, semakin tinggi prestasi pegawai yang dicapai. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan pembinaan bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja. Melalui pengawasan yang baik, pimpinan dapat memberikan arahan, umpan balik, serta koreksi terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Penelitian sejalan yaitu (Simatupang et al., 2023) menyatakan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Selain itu, (Sandrian Fahmi & Pasca Arnu, 2021) juga menyatakan bahwa Pengawasan sebagai proses manajemen bertujuan menjamin eksekusi pekerjaan selaras dengan rencana yang telah dirumuskan.

Dari komparasi literatur, konsistensi dengan Farida Ferine (2023) tentang efektivitas pengawasan sistematis pada kinerja pegawai menggarisbawahi faktor pengawasan sebagai pilar kualitas dan stabilitas performa dalam struktur organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

F-hitung 26,703 dengan sig 0,000 < 0,05 dari uji F membuktikan disiplin kerja dan pengawasan secara simultan meningkatkan prestasi pegawai Dinas Perhubungan Karawang.

Dari perspektif sistemik, prestasi pegawai ditingkatkan melalui kontribusi bersama faktor-faktor seperti disiplin kerja dan pengawasan pimpinan, bukan dominasi satu elemen semata. Dari interaksi faktor, keteraturan serta kepatuhan tugas pegawai didorong disiplin kuat, diperkuat pengawasan efektif yang memastikan penerapan nyata dalam operasional harian.

Penelitian ini mengonfirmasi hasil studi (Wahab & Alfiannor, 2024) menyatakan disiplin kerja dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Serupa juga dikemukakan oleh (Calvin et al., 2024) Berdasarkan analisis, peningkatan kinerja pegawai secara substansial ditopang oleh integrasi faktor disiplin kerja dan pengawasan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dapat dilakukan melalui upaya peningkatan disiplin kerja pegawai yang diikuti dengan penerapan sistem pengawasan yang efektif dan berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan diskusi, kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai ( $t$  hitung 3,791 melebihi  $t$  tabel 1,985; signifikansi 0,000 kurang dari 0,05), menandakan eskalasi disiplin mendorong peningkatan kinerja. (2) Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai ( $t$  hitung 3,348 melebihi  $t$  tabel 1,985; signifikansi 0,001 kurang dari 0,05), membuktikan efektivitasnya dalam optimalisasi performa. (3) Disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai ( $F$  hitung 26,703; signifikansi 0,000 kurang dari 0,05), mengonfirmasi peran kolektif keduanya dalam kemajuan kinerja.

Penelitian memberikan manfaat aplikatif substansial untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, terutama sebagai landasan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas pegawai. Pihak manajemen atau pimpinan instansi diharapkan dapat menginisiasi kebijakan yang lebih tegas dan konsisten dalam memantau kedisiplinan, yang mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap regulasi internal, serta penguatan rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas individu. Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka dan studi sebelumnya yang menggarisbawahi peran krusial disiplin kerja serta pengawasan dalam optimalisasi prestasi pegawai, terutama di lembaga pemerintahan; secara empiris, penelitian ini menyumbang bukti dengan mereplikasi hubungan disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai pada setting organisasi publik Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arinovic, M. (2025). Hubungan Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Yogyakarta. *Nova Idea*, 2(1), 36-55. [https://doi.org/10.14710/nova\\_idea.49342](https://doi.org/10.14710/nova_idea.49342)
- Asike, A. M. U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*. <https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v1i1.181>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Calvin, V. A., Yustini, T., & Hildayanti, S. K. (2024). Analysis of Work Discipline, Supervision, and Team Cooperation in Relation to Employee Performance at The Environmental Services Department of Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v9i2.23471>
- Farida Ferine, K. (2023). The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance with Competency as an Intervening Variable at The Medan Religious Training Center. *Sibatik Journal | Vol, 2(11)*. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i11.1500>
- Febriani, A., & Ratnawati, W. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Tera Akurasi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 657-667.
- Hatidah. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Celular Palembang. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Nurlaela, N., Damayanti, F., & Farchan, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 10(3), 114-121. <https://doi.org/10.31943/investasi.v10i3.322>
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 6(1), 93-103.

- <https://www.ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140>
- Husin, I. (2022). Teori Organisasi. In Science, and Technologies Journal (Vol. 12, Number 2).
- Idris, J. D., Pankey, M. S., & Mambo, R. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Modayag Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Partisipasi Masyarakat Pada Pencegahan Dan Penanggulangan Virus Corona Di Kelurahan Teling Atas Kecamatan Wanea Kotamanado, VII(102), 43-52. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/35341>
- Iwa Hidayat, A., Studi Magister Administrasi Publik, P., & Bandung, U. (2023). The Influence Of Supervision And Job Training On The Performance Of Cleaning And Park Employees At The Regional Secretariat Of The Provincial Government Of West Java. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Number 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Raba, J. L., Pintauli, R. F., & Sitompul, G. O. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepatuhan Keberlanjutan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau. Jurnal Kajian Strategi dan Manajemen, 6(1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm>
- Mawarni, Z., Ahyaruddin, M., & Fitriana, N. (2024). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence of Competence, Compensation, Organizational Commitment, Work Discipline, and Internal Control on The Performance of Employees in The Population and Civil Registration Service In The City of Pekanbaru. (Vol. 12, Number 4). <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Merline Julianti, Muamar Khadafi2Robin, B. S. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Leverage Terhadap Return Saham (Pada Perusahaan Sektor Transportasi & Logistik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). Jurnal Internasional Ekonomi, Bisnis, Akuntansi, Manajemen Pertanian Dan Administrasi Syariah, 2(6), 65-69.
- Muhammad, A. D., & Rahayu, S. (2025). Invest: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Supervision, Sanctions, and Leadership as Determining Factors of Employee Work Discipline at the Department of Transportation of Binjai City. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. JRMA | Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10-17.
- Mustaking, & Arifuddin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen serta Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara. Akmen Jurnal Ilmiah. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3844>
- Noorhidayah, D., & Urrahmah, N. (2024). Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Balangan. <https://ejournal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JPP/article/view/706>

- 
- Nora Yolinz, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Kata kunci (Vol. 7, Number 4). <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Sampurno Wibowo, SE. Msi. 2009. *Pengantar Manajemen*.
- Sandrian Fahmi, I., & Pasca Arnu, A. (2021). Pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. 18(3), 2021–2472. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Sinaga, K., Simatupang, D. Y., & Gultom, A. G. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 3(1), 14-34. <https://doi.org/10.51622/jispol.v3i1.1338>
- Sari, D. U. T. (2024). *Peran Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Wahab, Abd., & Alfiannor, A. (2024). The Effect of Work Supervision and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 13(10), 01–10. <https://doi.org/10.35629/8028-13100110>
- Wanta, N. A. J. A. T. (2023). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang*.
- Wasch, S. N. H. P., Suyoto, Hermin Endratno, & Arini Hidayah. (2025). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Educational and Life Sciences*, 3(1), 1545–1562. <https://doi.org/10.59890/ijels.v3i1.163>