

PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. XYZ

Aditya Novandri ¹, Nurjanah Rahayuningsih², Samsul Anwar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

¹ novandry_aditya@yahoo.com, ²nurjanafe@uwir.ac.id, ³samsulawnarfe@unwir.ac.id

ABSTRACT -This researcher discusses the Effect of Supervision and Work Motivation on Discipline in Employees of PT. Pupuk Indonesia Food. Work discipline needs to be increased again with efforts to supervise and increase motivation with a sample of 38 people.

Associative research method. The indicators in the monitoring variable are Work Planning, Work Implementation, Data Collection and Organizational Goal Assurance. Indicators of motivational variables: Physical needs, security needs, social needs, self-esteem needs and self-actualization needs. Indicators of work discipline variables are the level of attendance, work procedures, obedience to superiors, work awareness and responsibility. The results of this study are as follows:

There is a positive influence of supervision on work discipline and a correlation between supervision of work discipline is included in the Strong category, there is a positive influence of motivation on work discipline and a correlation between motivation on work discipline is included in the Low category and there is a positive influence of supervision and motivation on work discipline and multiple correlation between supervision and motivation for work discipline is included in the Strong category, meaning supervision and motivation for work discipline at PT. Pupuk Indonesia Pangan Kandanghaur Indramayu is very good, but it needs to be maintained again if it needs to be increased again.

Keywords: Supervision, Work Motivation and Discipline

ABSTRAK - Peneliti ini membahas tentang Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Pada Karyawan PT. Pupuk Indonesia Pangan. Disiplin kerja perlu adanya peningkatan lagi dengan adanya upaya dipengawasan dan peningkatan motivasi dengan sampel 38 orang.

Metode penelitian asosiatif. Adapun indikator dalam variable pengawasan adalah Perencanaan Pekerjaan, Pelaksanaan Kerja, Pengumpulan Data dan Jaminan Tujuan Organisasi. Indikator variable motivasi: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Indikator variable disiplin kerja adalah Tingkat Kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja dan Tanggung jawab Dan hasil peneliti ini adalah sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh Positif pengawasan terhadap disiplin kerja dan Korelasi antara Pengawasan terhadap disiplin kerja termasuk dalam kategori Kuat, Terdapat Pengaruh Positif Motivasi terhadap disiplin kerja dan Korelasi antara motivasi terhadap disiplin kerja termasuk dalam kategori Rendah dan Terdapat Pengaruh Positif pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja dan Korelasi berganda antara pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja termasuk kategori Kuat artinya pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Pupuk Indonesia Pangan Kandanghaur Indramayu sangat baik, namun perlu dipertahankan lagi bila perlu ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja dan Disiplin

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya suatu organisasi tidak hanya karena pengawasan para pimpinan saja melainkan juga sikap disiplin dari diri karyawan itu sendiri. Jika pengawasan dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh positif dan begitu pula sebaliknya, maka dari itu pengawasan pemimpin sangat berpengaruh dalam berkembangnya organisasi.

Disiplin kerja adalah menyesuaikan sikap dan perilaku terhadap norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sutrisno (2019:86), bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

PT Pupuk Indonesia Pangan (“Perseroan”) merupakan perseroan yang menjalankan usaha dibidang perindustrian pertanian dan di bidang perdagangan pertanian. Kehadiran PT Pupuk Indonesia Pangan adalah merupakan kebijakan Pemerintah untuk kesinambungan program peningkatan produktivitas pertanian dalam konsep Makmur Agrosolusi, yang bersinergi dari hulu (penyediaan pupuk, pestisida, bimbingan teknis pertanian) sampai dengan hilir (Offtake hasil pertanian, Produksi penolahan hasil pertanian dan penjualan terhadap produk hasil pertanian itu sendiri).

Permasalahan yang terjadi di PT Pupuk Indonesia Pangan Patrol yaitu kurangnya perilaku Disiplin, akibatnya banyak para karyawan yang tidak maksimal untuk menggunakan waktu yang ada hal ini bisa mempengaruhi keefesienan perusahaan dalam menciptakan atau membuat produknya. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan yang perlu dilakukan atasan supaya karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga perlu adanya dorongan-dorongan berupa motivasi untuk meningkatkan kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2017:86), yakni: Besar kecilnya pemberian pengawasan, Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam organisasi, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan Keberanian pimpinan Dalam Mengambil Tindakan.

Dikutip dari Jurnal Nurul Hasanah (2018), bahwa: “Disiplin tidak hanya di pegaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan

juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi”.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin Adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2017:86), Disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2018). Menyatakan bahwa: “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di sutau perusahaan”.

Menurut Fauzia Agustini yang dikutip oleh Yudi Siswadi (2016:129), indikator disiplin adalah sebagai berikut: Tingkat Kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja dan Tanggung jawab.

Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang

terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Menurut Siagian (2018), “Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017). “Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut Menurut Handoko (2018) *Menyatakan bahwa* : “pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial yang mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar”.

Menurut Sintesis para ahli diatas indikator Pengawasan, yaitu: Perencanaan Pekerjaan, Pelaksanaan Kerja, Pengumpulan Data dan Jaminan Tujuan Organisasi

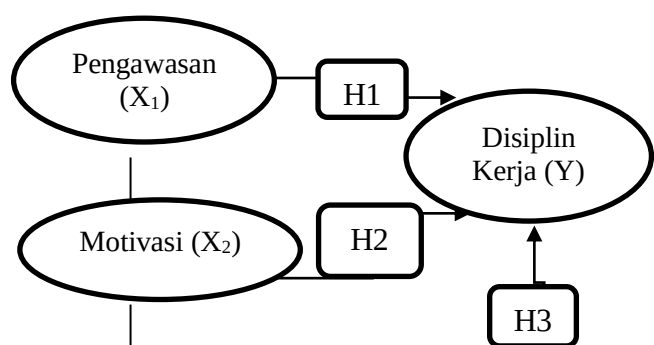
Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun secara terselubung. Karena motivasi kerja akan dapat mempengaruhi dukungan karyawan untuk perubahan organisasi yang diupayakan oleh suatu perusahaan.

Menurut Menurut Robbins (2008) dalam M.Busro (2018:50), menyatakan bahwa : Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan Menurut Susanti dan Baskoro (2017), “Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat”.

Menurut Agustini (2011:32) dalam Jurnal Agroteknosains/Vol.3/No. 1/Mei (2019), “Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk yang keras atau lemah.

Indikator-indikator Menurut Suwanto (Jurnal Omi Pramiana 2017), indikator motivasi kerja terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar 1 Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Menurut sugiono (2018:2) mengemukakan bahwa secara umum metode penelitian diartikan sebagai : “Cara ilmiah

untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif, metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sample yang akan diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Statistik

Statistics

	Pengawasan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (Y)
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean	39,47	40,61	39,92
Median	39,50	41,00	40,00
Std. Deviation	3,351	3,445	3,506

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin kerja	,092	38	,200*	,984	38	,846
Pengawasan	,070	38	,200*	,980	38	,721
Motivasi	,106	38	,200*	,984	38	,858
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Uji t

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,001	6,111		,818	,419	
	Pengawasan	,629	,130	,601	4,844	,000	
	Motivasi	,249	,126	,244	1,968	,057	
a. Dependent Variable: Disiplin kerja							

Uji F

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,001	6,111			,818	,419
	Pengawasan	,629	,130		,601	4,844	,000
	Motivasi	,249	,126		,244	1,968	,057
a. Dependent Variable: Disiplin kerja							

Analisis Asosiatif

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.001	6.111		.818	.419
	Pengawasan	.629	.130	.601	4.844	.000
	Motivasi	.249	.126	.244	1.968	.057

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka nilai konstan dari disiplin kerja (Y) adalah 5.001 dan pengawasan (X₁) sebesar 0,829 dan motivasi (X₂) sebesar 0,249 hal ini maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.001 + 0,629 X_1 + 0,249 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Nilai koefisien regresi pengawasan adalah 0,629 dan motivasi adalah 0,248 dan nilai konstan disiplin kerja 5.001 Artinya, jika variabel pengawasan dan motivasi meningkat maka variabel disiplin kerja juga meningkat tetap dan kostanta = 5,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Korelasi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Correlations				
			Pengawasan	Disiplin kerja
Spearman's rho	Pengawasan	Correlation Coefficient	1,000	,600**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	38	38
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	,600**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,600^{**}. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,600 atau Kuat.

Uji Korelasi Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Correlations				
			Motivasi	Disiplin kerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,370*
		Sig. (2-tailed)	.	,022
		N	38	38
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	,370*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,022	.
		N	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,370^{**}. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,370 atau Rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,437	2,630
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,177	,154	3,225
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,479	2,531
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan				

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini menunjukan bahwa Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Aditya Novandri, dkk memiliki kontribusi sebesar 45,3% sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan korelasi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja menggunakan rumus Korelasi adalah 0,600^{*} Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja termasuk kategori “Kuat”.

Hasil Uji T pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T sebesar 4,844 nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 1,686. Yang artinya terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nurbudiwati (2018), Variabel Pengawasan (X₁) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,61. Sementara tabel adalah sebesar 1,9971 yang berarti maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Dalam *Journal of Knowledge Management* Nurbudiwati Vol. 12; No. 01.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil koefisien Determinasi Motivasi terhadap Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 17,7% sedangkan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan korelasi Motivasi terhadap Disiplin Kerja menggunakan rumus Korelasi adalah 0,370^{*} Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi

dengan Disiplin Kerja termasuk kategori “Rendah”.

Hasil Uji T pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 1,968 nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 1,686. Yang artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan Uji Fhitung pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh Fhitung $18,004 > F_{tabel} 3,27$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Pengawasan dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menanti Sembiring dan Ingan Ukur Sitepu (2019). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengaruh simultan Pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 32,112 dan dari nilai table distribusi diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,267 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,112 > 3,267$) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel Pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin

kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Dalam Jurnal Agroteknosains/Vol.3/No.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable pengawasan terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan berdasarkan hasil Korelasi sederhana antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja, dapat diperoleh bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,600. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,600 atau Kuat dan searah. yang artinya terdapat pengaruh hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja dan semakin tinggi Pengawasan maka semakin meningkat pula Disiplin kerja pada PT. Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji, Kecamatan Patrol, Indramayu Jawa Barat.
2. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable motivasi terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan berdasarkan hasil Korelasi sederhana Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,370. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,370 atau Rendah. Dilihat dari arah tingkat keeratan (bernilai positif) yang artinya terdapat pengaruh hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja.

3. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan Berdasarkan hasil korelasi berganda Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh angka R sebesar 0,712, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja. artinya variabel Pengawasan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. pada PT. Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji, Kecamatan Patrol, Indramayu Jawabarat.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Baskoro, D. A., Mahmudah, F., Tinggi, S., Bogor, P., Curug, J., No, M., Bogor, Y. K., Barat, J., & Pati, S. (2021). Pengaruh Harga dan Suasana Café terhadap Keputusan Pembelian Café atmosphere Purchasing decisions. 05(17), 136–162.
- Cori, C., & Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. 11(1), 22–30.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fatmawati, Z., Bafadal, I., Sobri, A. Y., & Malang, U. N. (2018). Komunikasi kepala sekolah dengan warga sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. 1(4), 198–205.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hilmawan, I. (2022). Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. 6(2), 161–168.
- Hobsi, F., Sunaryo, H., & Abs, K. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. CJDW Mateseh Kota Semarang. *E-Jurnal Riset*

Manajemen, 148–162.

- I Made Mahardika dan I Gede Aryana Mahayasa. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. Vol. 2. No.3.
- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jmk, 1(1), 56–64.
- Khuryatul, A. (2019). (Dosen Fakultas Perikanan Universitas Alkhairaat) Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat. 07(02), 19–29.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. 6(2), 41–49.
- Menanti Sembiring, Ingan Ukur Sitepu (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Jurnal Agroteknosains/Vol.3/No. 1/Mei 2019/p-ISSN: 2598-6228/ e-ISSN : 2598-0092.
- Mulyadi Maswir. (2022) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. Volume 13, Nomor 1, 27.
- Nindya Kartika Kusmayati. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. Vol. 16 No. 2.
- Nurbudiwati (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Journal of Knowledge Management Nurbudiwati
- Vol. 12; No. 01.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. 12(1), 1–9.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. 7(1).
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, 16(2), 881–890.
- <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 221.
- <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomedia, 53(9), 1689–1699.
- Rino, S. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Jom FEKON, 2, 1–12.
- Said Muhammad Ridwan dan Radiman, (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Samratulangi, J., Keledang, S., Seberang, S.,

- Samarinda, K., & Timur, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 19(1), 19–27.
- Sarumaha, D., & Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. Jurnal Rekaman, 4(2), 395–405. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/70>
- Sitompul, R., Raya, K. P., Pegawai, K., Dinas, K., Kota, P., & Raya, P. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja. 7(1), 31–37.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.
- Sutarno, Yenny, Supriyanto, Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. 4(2).
- Vemmi, R., & Dewi, K. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(2), 164–171.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596..