

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PDAM TirtaTaman Kota Bontang

Disha Almira Fabiola

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

Alamat: Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119

Korespondensi e-mail : almiradisha@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work supervision and work discipline on employee performance. This research method uses a quantitative method with an associative approach. Data obtained through distributing questionnaires to 54 permanent employees as respondents. Data analysis uses multiple linear regression analysis to determine the effect of the two independent variables (work supervision and work discipline) on the dependent variable (employee performance). The results of this study indicate that work supervision has a positive and significant effect on employee performance, which means that effective supervision can improve the performance of each individual. In addition, work discipline also has a positive and significant effect on performance, which indicates that employees with a high level of work discipline tend to work in accordance with applicable provisions. Simultaneously, work supervision and work discipline together have a significant effect on employee performance. Thus, the results of this study are expected to contribute to the management of PDAM Tirta Taman Kota Bontang in improving employee performance through supervision strategies and improving work discipline. This study concludes that work supervision and work discipline are key factors that can improve the performance of permanent employees at PDAM Tirta Taman Kota Bontang.*

Keywords: *Supervision, Discipline, Performance, Employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 54 karyawan tetap sebagai responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen (pengawasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja tiap individu. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen PDAM Tirta Taman Kota Bontang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi pengawasan dan peningkatan disiplin kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja adalah faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tetap di PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin, Kinerja, Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Setiap instansi atau organisasi punya target spesifik yang hendak diwujudkan. Setiap organisasi juga harus mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi. Satu diantara bidang terpenting pada perusahaan yaitu keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung instansi dalam menjaga keberlangsungan hidup instansi tersebut dan mencapai tujuannya. SDM merupakan aset penting perusahaan yang berkemampuan untuk berpikir dan kekuatan fisik pada setiap individunya. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan perusahaan itu baik. Semakin baiknya kinerja karyawan, sehingga semakin besar pula peluang perusahaan dalam

Received: Desember 11, 2024; Revised: Desember 25, 2024; Accepted: Januari 12, 2025;

Online available: Januari 13, 2025

mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja tidak hanya didasarkan pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga melihat hasil yang telah dilakukan oleh setiap karyawannya. Hasil kerja karyawan yang baik didorong oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengawasan kerja.

Pengawasan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dianggap sebagai sarana dalam mengontrol aktivitas pada perusahaan. Pengawasan sebagai proses yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengawasi pelaksanaan tugas, memastikan bahwasanya semua kegiatan selaras dengan rencana perusahaan dan bahwa hasilnya memenuhi standar yang ditentukan. Pengawasan kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan bertindak tanpa panduan yang jelas, bahkan melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan peraturan perusahaan (Handoko, 2016). Kinerja pada dasarnya merupakan kunci terhadap efektivitas keberhasilan dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi bermacam faktor, mencakup pengawasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian sebelumnya oleh (Ramdani et al., 2022), menyatakan bahwa pengawasan kerja memiliki dampak yang berarti kepada kinerja karyawan.

PDAM sebagai suatu perusahaan lokal yang menyediakan air bersih untuk masyarakat yang dikontrol dan dimonitori oleh lembaga pemerintah daerah. Salah satunya adalah PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang adalah perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang terletak pada kota Bontang. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara dengan Staff divisi personalia. Pada observasi awal dan wawancara, karyawan PDAM Tirta Taman Kota Bontang terbagi menjadi 2 yakni karyawan tetap dan karyawan outsourcing. Berdasarkan hal tersebut peneliti berfokus untuk meneliti karyawan tetap saja karena karyawan tetap merupakan tanggung jawab perusahaan secara keseluruhan. PDAM Tirta Taman Kota Bontang memiliki 7 unit kerja yang terdiri dari Umum dan Personalia, Perencanaan, Hubungan Langgan, Distribusi, Produksi, Perawatan, dan Keuangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan PDAM Tirta Taman Kota Bontang mengungkapkan bahwa terjadinya penurunan pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya target perusahaan yang belum tercapai seperti pertumbuhan pelanggan, tingkat kehilangan air, dan rasio pegawai / 1000 pelanggan. Berikut adalah data evaluasi kinerja PDAM Tirta Taman Kota Bontang :

Tabel 1. Data Evaluasi Kinerja PDAM Tirta Taman Kota Bontang

PDAM TIRTA TAMAN KOTA BONTANG						
TABEL KATEGORI KINERJA						
	2021		2022		2023	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
Pertumbuhan Pelanggan	4,57 %	2	9,22 %	4	4,82 %	2
Tingkat Kehilangan Air	17,99 %	5	18,07 %	5	18,82 %	5
Rasio pegawai / 1000 pelanggan	3,15	5	2,87	5	2,65	5

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pertumbuhan pelanggan menurun dari 9,22 % menjadi 4,82 %, Tingkat kehilangan air mengalami peningkatan dari 18,07 % menjadi 18,82 %, dan rasio pegawai/ 1000 pelanggan mengalami penurunan dari 2,87 menjadi 2,65, angka tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tersebut kurang sehat dan sakit karena rasio dapat dinyatakan perusahaan sehat adalah dengan pencapaian angka $> 3,51$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PDAM Tirta Taman Kota Bontang masih mengalami adanya penurunan kinerja karyawan dengan melihat perbandingan hasil kinerja pada tabel di atas. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff divisi Personalia, PDAM Tirta Taman Kota Bontang, selain adanya pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja menjadi sebuah elemen penting yang diterapkan dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan dibutuhkan dalam rangka bahwa kegiatan yang dilakukan akan selaras dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff divisi personalia menyatakan bahwa terjadinya peningkatan dalam keterlambatan dan ketidakhadiran pada karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat mengganggu tugas yang diberikan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas di perusahaan. PDAM Tirta Taman Kota Bontang sudah memberikan tata tertib yang berlaku kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat menaati tata tertib tersebut sehingga tercipta perilaku disiplin yang baik dalam diri karyawan. Bersumber dari latar belakang di atas, dalam hal ini peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu komponen utama manajemen perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai bagian inti perusahaan berperan dan berfungsi terhadap jalannya perusahaan dalam menjangkau tujuan perusahaan. MSDM bisa dideskripsikan sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengawasan, pengarahan, pengembangan, pemberian imbalan, serta pemeliharaan untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Pengawasan Kerja

Pengawasan memainkan peran krusial dalam tiap organisasi. Tujuan pengawasan adalah guna mencapai hasil kinerja yang efisien dan efektif, selaras dengan sasaran yang sudah ditetapkan organisasi. Proses ini melibatkan pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dan manajemen (Handoko, 2017). Pengawasan sebagai salah satu cara organisasi dalam penciptaan kinerja karyawan yang optimal dan efektif dalam mendorong tercapainya visi serta misi organisasi (Hasibuan, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah aktivitas yang mengamati pelaksanaan semua aktivitas di organisasi guna memastikan bahwasanya seluruh pekerjaan yang sedang dijalankan beroperasi selaras terhadap rencana yang sudah ditetapkan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada perilaku karyawan yang berupaya menyelesaikan tugasnya secara efektif sambil mematuhi peraturan perusahaan, dan yang juga bersedia menerima konsekuensi apabila mereka melakukan pelanggaran atas peraturan tersebut. Perihal ini sejalan dengan Anoraga (dalam (Illanisa et al., 2019) yang mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja adalah proses yang melatih karyawan dalam menyatukan hati dan pemikiran guna mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan dengan semaksimal mungkin, serta mematuhi segala aturan dan tata tertib yang ditentukan perusahaan.

Kinerja

Kinerja yakni pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan ketika menetapkan menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan kesempatan (Hasibuan dalam (Supriyanto & Mukzam, 2018). Ini menunjukkan bahwa kinerja mencerminkan hasil yang diraih karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan

pengalaman, keahlian, dan kesungguhan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (dalam Ekhsan, 2019), kinerja mengacu pada hasil yang diraih karyawan saat menjalankan tugas mereka selaras terhadap tanggung jawab yang diberikannya. Berdasarkan perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka memungkinkan evaluasi pekerjaan mereka berdasarkan kuantitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penggunaan metode survei. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan yang diisi oleh responden dan sumber data primer didapatkan melalui karyawan PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang dipilih menjadi sampel penelitian. Lalu, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui peneliti terdahulu, internet, dan buku.

Lokasi dan Waktu

Kajian ini diselenggarakan pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang beralamatkan di Jalan Bridgen Katamso Nomor 3 Kota Bontang, Kalimantan Timur.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer disatukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan staf divisi Personalia PDAM Tirta Taman Kota Bontang. Sedangkan data sekunder didapat peneliti secara tak langsung atau dicatatkan oleh pihak lainnya. Di penelitian ini, data didapatkan dari data perusahaan PDAM Tirta Taman Kota Bontang, penelitian terdahulu, dan internet yang memiliki keterkaitan dengan penelitian dalam membantu penyelesaian penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dilaksanakan penelitian yaitu karyawan PDAM Tirta Taman Kota Bontang dengan total 115 orang. Jumlah populasi penelitian ini yaitu karyawan tetap PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang berjumlah 115 karyawan dengan mencari total sampel melalui rumus Slovin. Adapun dalam penentuan sampel yang digunakan berdasarkan rumus Slovin sebagai alat ukur diketahui jumlah populasinya lebih dari 100 orang, sehingga ditentukan berapa jumlah karyawan yang akan diteliti dengan rumus slovin sebab dalam

penarikan sampelnya, totalnya wajib representatif (mewakili). Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 54 karyawan.

Teknik dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yakni observasi, wawancara, dan kuesioner.

Alat Pengukuran Data

Penelitian ini mempergunakan skala likert, yakni skala yang mengevaluasi pendapat, persepsi dan sikap seseorang ataupun sekelompok terhadap gejala sosial. Dengan skala ini, variabel yang diukur diterjemahkan menjadi indikator yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan item instrument, yang bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang dipergunakan adalah pengujian pada hasil kuesioner dengan uji validitas, reliabilitas, uji analisis regresi, analisis korelasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka akan digunakan untuk ditarik kesimpulan dan pembahasan serta rekomendasi/saran terhadap objek penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasar pada hasil pengujian validitas pada variabel pengawasan kerja (X₁) dan disiplin kerja X₂) terhadap kinerja (Y), terlihat dari 27 pernyataan mempunyai nilai yang lebih besar daripada r-tabel maka dianggap valid, perihal ini dikarenakan hasil dari seluruh pernyataan tersebut lebih tinggi dari r tabel, di mana r tabel dengan level signifikannya 5% df= N-k = 0,268. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang dilampirkan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Pengawasan Kerja	0,953	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940		Reliabel
Kinerja	0,952		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, variabel Pengawasan Kerja (X₁) dianggap reliabel sebab nilai Cronbach Alpha yakni 0,953, melebihi 0,60. Variabel Disiplin Kerja (X₂) juga dianggap reliabel dengan nilai Cronbach Alpha 0,940, yang juga melebihi 0,60.

Selain itu, variabel Kinerja (Y) dianggap reliabel sebab nilai Cronbach Alpha yaitu 0,952, di atasnya 0,60. Oleh karenanya, bisa diambil simpulan bahwasanya kesemua variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam hal ini, uji normalitas dicari melalui metode Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya adalah: jikalau nilai Asymp Sig < 0,05, sehingga datanya dianggap distribusinya tak normal; bila Asymp Sig > 0,05, sehingga datanya dianggap distribusinya normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

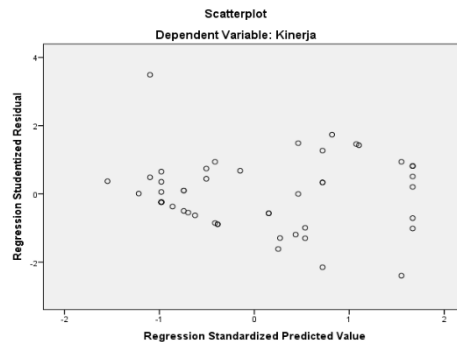
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34259891
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.071
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil di atas, nilai Asymp Sig 0,200 melebihi 0,05, yang menunjukkan bahwasanya residu tersebut distribusinya normal.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditemukan bahwa hasil hitungan nilai tolerance memperlihatkan bahwa tak terdapatnya independent variable yang bernilai tolerance di bawahnya 0,10, dengan masing-masing nilai tolerance-nya untuk pengawasan kerja (X_1) yaitu 0,798 dan disiplin kerja (X_2) yaitu 0,798, dengan nilai masing-masing variabel independen adalah pengawasan kerja (X_1) yaitu 1,254 dan disiplin kerja (X_2) yaitu 1,254. Dari hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF, dapat diambil simpulan bahwasaya tak terdapatnya multikolinearitas di antara variabel independent pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan pendeteksian dengan mengamati grafik scatterplot. Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat titik-titik grafik scatterplotnya tak memperlihatkan pola penyebaran yang jelas dan persebarannya di atas serta di bawahnya angka 0 sumbu Y.

Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tak ada permasalahan dengan heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis hasil hitungan untuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,770 + 0,426X_1 + 1,017X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut :

- Nilai constant sebesar 14,770 memperlihatkan bahwasanya apabila variabel independen (pengawasan kerja dan disiplin kerja) nilainya 0 atau tetap, sehingga kinerja karyawan adalah senilai dengan konstanta yaitu 14,770.
- Koefisien regresi X_1 (pengawasan kerja) nilainya positif yakni 0,426 yang diartikan tiap-tiap variabel pengawasan kerja (X_1) meningkat sebanyak 1 satuan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,426 satuan. Semakin tingginya pengawasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
- Koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) nilainya positif yakni 1,017 yang diartikan tiap-tiap variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebanyak 1 satuan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebanyak 1,017 satuan. Semakin tingginya disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan.

a. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwasanya dalam pengujian korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,732 yang masuk kedalam kategori kuat. Perihal ini menandakan bahwasanya terdapat hubungan positif yang kuat pada pengawasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan bahwa hasil R^2 , nilai Adjusted R^2 adalah 0,518. Ini berarti bahwa variabel X (pengawasan kerja dan disiplin

kerja) dapat memperjelas variabel Y (kinerja karyawan) sebanyak 51,8%, sementara 48,2% ($100\% - 51,8\%$) sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tak dimasukan analisis pada model penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Berdasar pada hasil analisa pada uji t ditemukan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) memberikan nilai t-hitung yakni $2,827 > 1,675$ dan nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,426 yang mempunyai arah positif (searah). Sehingga dapat diambil simpulan bahwa terdapatnya pengaruh secara positif dan signifikan antara pengawasan kerja (X1).

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) memberikan nilai t-hitung yakni $5,101 > 1,675$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi nilainya positif sebesar 1,017 yang menunjukkan memiliki arah positif (searah). Sehingga dapat diambil simpulan bahwa terdapatnya pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

b. Uji f (simultan)

Berdasarkan pada hasil analisis pada uji f didapatkan nilai F-hitungnya yaitu $29,447 > 3,180$ dengan probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$, sehingga bisa diambil simpulan terdapatnya dampak secara simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diambil simpulan bahwasanya terdapatnya pengaruh secara positif dan signifikan pada pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini diselenggarakan yang tujuannya mengevaluasi dampak dari pemantauan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan tetap pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang. Berlandaskan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan di bab IV, sehingga dapat dituliskan beberapa simpulan di antaranya :

- a. Pengawasan kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja karyawan tetap pada kantor PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

- b. Disiplin kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja karyawan tetap pada kantor PDAM Tirta Taman Kota Bontang.
- c. Pengawasan kerja dan disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada kantor PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis membuat berbagai rekomendasi yang dapat dijadikan masukan bagi manajemen di PDAM Tirta Taman Kota Bontang:

- a. Bagi Pihak Perusahaan
 - 1) Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang sudah diterapkan sebelumnya. Pengawasan yang dilakukan seperti pemantauan waktu kerja tiap karyawan dengan memonitor karyawan melalui cctv, penggunaan sistem digital dalam memantau kegiatan harian karyawan yang membantu mencatat kehadiran karyawan, waktu kerja, dan target pencapaian secara otomatis.
 - 2) Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yang datang terlambat dilakukan dengan cara memberikan punishment/hukuman yang tegas seperti memulangkan karyawan yang datang terlambat dengan keterangan alpha pada absensi. Selain itu, adanya pemotongan gaji bagi karyawan yang pulang cepat tidak selaras dengan waktu yang ditetapkan dan bagi karyawan yang bekerja tak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) PDAM Tirta Taman Kota Bontang. Agar karyawan jera dan terciptanya kesadaran tiap karyawan untuk dapat menaati peraturan perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat memberi tambahan faktor lainnya yang bisa menghasilkan dampak kepada performa karyawan, dengan melibatkan lebih banyak variabel maka akan mendapatkan simpulan yang jauh lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 41–50.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset*. Pustaka Belajar.
- Daulay, R. (2016). *Manajemen*. USU Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS* (Edisi 7). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16–25.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human resources management*. Thomson Learning.
- Mulyono, H., Idayanti, I., & Pertiwi, M. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 78–82. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1046>
- Priyono, & M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Aviation Security di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76. <https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh pengawasan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>
- Suarniti, N. K. S. I. W. B. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Manajemen*, 8.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan RnD* (Edisi kedua). ALFABETA.

- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 58(1), 141–146.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Wira, I. K. W. P., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Nandini Jungle Resort & Spa, Payangan Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2(8).
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>