

## Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Revo Solusindo

Catur Hendro Hadityo<sup>1</sup>, Bambang Nurakhim<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

---

### ARTICLE INFO

---

#### Keywords:

Gaya kepemimpinan,  
Disiplin kerja,  
Kinerja Karyawan.

---

### ABSTRACT

---

Penelitian ini membahas tentang pengaruh sistem pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Revo Solusindo. Tujuan dalam penelitian ini: 1). Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. 2). Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. 3). Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Revo Solusindo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel menggunakan Total Sampling, diambil sampel sebanyak 50 Karyawan di PT. Revo Solusindo sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil dalam penelitian ini: 1). Terdapat pengaruh sistem pengawasan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terbukti nilai hitung untuk variabel Sistem Pengawasan(X1) sebesar 5.726 sedangkan nilai tabel untuk N = 50 sebesar 1.675. Jadi  $5.726 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengawasan(X1) berpengaruh signifikan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y). 2). Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terbukti nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 7.761, sedangkan nilai ttabel untuk N = 50 sebesar 1.675. Jadi  $7.761 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y). 3). nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 7.761, sedangkan nilai tabel untuk N = 50 sebesar 1.675. Jadi  $7.761 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

#### Corresponding Author:

Catur Hendro Hadityo  
Universitas Mitra Bangsa  
catur@hadityo.id

---

### Pendahuluan

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi berkala, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006:156). Harries Madiistriyatno (2019:2) menyatakan bahwa salah satu sumber daya yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi

kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Harries Madiistriyatno (2019:3) menyatakan bahwa pengertian MSDM merupakan ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan manusia dan MSDM mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Menurut Harries Madiistriyatno (2024:259), kinerja karyawan dalam organisasi melibatkan berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, maksud dari kinerja menurut Harries Madiistriyatno (2024:261) adalah sejauh mana seseorang atau organisasi mencapai tujuan atau memenuhi standar yang ditetapkan. Kinerja mengacu kepada penilaian atau evaluasi hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut Siagian (2000:133) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50) menyatakan kinerja terbaik yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti: penetapan standar hasil kerja, pengukuran kegiatan, target atau sasaran yang telah ditentukan bersama. Adapun tujuan kinerja menurut Harries Madiistriyatno (2024:261) adalah hasil atau tingkat pencapaian yang ingin dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atas pekerjaan mereka. Tujuan kinerja bisa bervariasi tergantung pada konteks dan lingkungan kerja yang berbeda. Tujuan tersebut biasanya didasarkan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang dapat diukur untuk mengevaluasi keberhasilan atau keefektifan pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Revo Solusindo berlokasi di Jl. Tomang Raya No.39, RT.12/RW.5, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440. PT Revo Solusindo adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 2008 dan bergerak dalam bidang IT, meliputi Infrastruktur Jaringan, Perangkat Server & Network, Sistem / Aplikasi, Jasa Konsultasi maupun Jasa Pemeliharaan /Maintenance.

Adapun yang dapat mempengaruhi selanjutnya yaitu Pengawasan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan kerja bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang memantau terwujudnya suatu sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi pengawasan pada hakikatnya mengatur apakah

kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan. Dengan demikian fungsi pengawasan membawa kita pada fungsi perencanaan. Adanya pengawasan pekerjaan yang baik diharapkan akan mendorong tercapainya suatu tujuan kesadaran untuk melakukan kebenaran tindakan yang tidak melakukan pelanggaran yang mengarah kepada kedisiplinan diri serta rasa tanggung jawab. Menurut Manullang (2005:173), Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko 2005:360-361).

Menurut Assauri (2008:237) suatu produk didasarkan oleh ukuran dan karakteristik dari produk yang diproduksi sesuai dengan keinginan konsumen. Keinginan atau selera antar pembeli juga berbeda mungkin dikarenakan perbedaan sifat daerah asalnya, tingkat sosialnya ataupun sebab lainnya. Akibat kenyataan ini menyulitkan bagi perusahaan (produsen) untuk memilih dan menentukan faktor mutu yang diminta oleh pembeli. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengawasan atau pengendalian terhadap produk yang dihasilkan. Walaupun proses produksi telah dilaksanakan dengan baik, namun pada kenyataannya masih ditemukan terjadinya kesalahan-kesalahan dimana mutu produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kualitas apa yang diharapkan oleh perusahaan (produsen), faktor-faktor yang menyebabkan suatu produk tidak sesuai dengan apa yang diharapkan disebabkan oleh bahan baku, tenaga kerja, dan kinerja mesin (peralatan). Oleh karena itu perusahaan (produsen) lebih fokus terhadap mutu atau kualitas dengan cara melakukan pengawasan atau pengendalian mutu agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Selain sistem pengawasan adapun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja bagi seluruh karyawannya, faktor yang dominan mempengaruhinya adalah tingkat disiplin. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Rivai (2013:87) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin mengubah sifat serta perilakunya.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan suatu organisasi itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Tanpa disiplin yang tinggi maka organisasi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang organisasi inginkan yaitu suatu kesuksesan. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja

karyawan pada suatu organisasi atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Revo Solusindo yaitu menurunnya kinerja karyawan. Dan telah diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhinya diantaranya Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja. Sedangkan masalah disiplin, yang terjadi ada karyawan yang masih kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut terkait jam masuk kerja dan kurang hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor. Untuk sistem pengawasan, permasalahannya kurangnya pengawasan yang efektif dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

### Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian deskriptif survei, artinya bahwa penelitian tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis Pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh atau disebut juga total sampling. Menurut Sugiyono (2016:83) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pada penelitian yang penulis lakukan, responden sama dengan populasi sebanyak 50 responden yakni karyawan PT. Revo Solusindo.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), dimana penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda (X) atau tanda ( $\surd$ ) pada setiap pilihan pernyataan yang dikehendaknya.

### Hasil dan Pembahasan

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Pengawasan), variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS SPSS 20), 2024, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo”.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.460	1.849		1.871	,068
Sistem Pengawasan (X1)	,437	,076	,425	5.726	,000
Disiplin Kerja (X2)	,568	,073	,576	7.761	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Konstanta  $a = 3.460$ , dapat diartikan bahwa jika variabel Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 3.460. Koefesien regresi Sistem Pengawasan  $b_1 = 0.437$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Sistem Pengawasan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.437. Koefesien regresi Disiplin Kerja  $b_2 = 0.568$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.568.

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.931. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.1% Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 6.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel coefficients, maka nilai thitung untuk variabel Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 5.726 sedangkan nilai ttabel untuk  $N = 50$  sebesar 1.675. Jadi  $5.726 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ), nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 7.761, sedangkan nilai ttabel untuk  $N = 50$  sebesar 1.675. Jadi  $7.761 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 317.608, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $N = 50$  sebesar 2.79. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $317.608 > 2.79$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Harianto dan Asron Saputra, dan Ervia Panjaitan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dalam penelitian ini Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ), hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Harianto dan Asron Saputra, dan Ervia Panjaitan. Hasil Hipotesis sama dengan  $5.726 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini didukung oleh teori Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015:653) pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ), hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Harianto dan Asron Saputra, Ningrum Humairoh, Ervia Panjaitan, dan Ichtiarini. Hasil Hipotesis sama dengan  $7.761 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini didukung oleh teori Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### 3. Pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kinerja

### **Karyawan (Y)**

Dalam penelitian ini Sistem Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Harianto dan Asron Saputra dan Ervia Panjaitan. Hasil Hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 317.608, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 50$  sebesar 2.79. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $317.608 > 2.79$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini didukung oleh teori Widodo (2005:78-79) adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

### **Kesimpulan**

Terdapat pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sistem Pengawasan(X1) sebesar 5.726 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 50$  sebesar 1.675. Jadi  $5.726 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengawasan(X1) berpengaruh signifikan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y). Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 7.761, sedangkan nilai tabel untuk  $N = 50$  sebesar 1.675. Jadi  $7.761 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y). Terdapat pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 317.608, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 50$  sebesar 2.79. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $317.608 > 2.79$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Sistem Pengawasan(X1) dan Disiplin Kerja(X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan(Y).

### **Daftar Pustaka**

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Abdurrahmat, Fathoni. 2018. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan. Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [3] Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.. 2013. Manajemenn Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi. Offset.
- [5] Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Erlina. 2011. “Metodologi Penelitian”. Medan: USU PRESS.
- [6] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Gujarati, Damodar R. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Jilid 1. Alih Bahasa Julius Mulyadi. Jakarta: Erlangga.
- [8] Hamidi, 2017. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM. Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis.

- [10] Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE. Kriyantono, Rachmat. 2012. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana. Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Madiistriyatno, Harries. 2019. Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Jakarta: CV Pena Persada.
- [12] Madiistriyatno, Harries dan Zakiyya Tunnufus. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Tangerang: Indigo Media.
- [13] Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Jakarta : SalembaMedika.
- [14] Poerwandari, K. 2017. Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi. Jakarta: PSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- [15] Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. Malang: UB Press.
- [16] Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.
- [17] Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo persada. 2013.
- [18] Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada.
- [19] Robbin,P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. UnitedStates : Pearson Education Limited.
- [20] Santoso, Arief Budi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 1, No. 2, Desember 2017: 248 – 271.
- [21] Siagian Sondang P, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [22] Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- [23] Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- [24] Simamora Henry, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [25] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta.. 2013. Metode Penelitian Bisnis: Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.