

The Influence Of Work Supervision, Work Discipline And Leadership On Employee Performance At The Human Resources And Personnel Development Agency Office Of Kerinci Regency.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kerinci

Danu Septyanto Ahmad¹, Tien Yustini²

Universitas Indo Global Mandiri^{1,2}

2022502003@students.uigm.ac.id¹, tien_yustini@uigm.ac.id²

**Coresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of the study specifically to obtain the results of the analysis of the influence of the variables of Work Supervision (WS), Discipline (D) and Leadership (L) on Employee Performance (EP) partially or simultaneously. Using a quantitative research approach, because it systematically describes the facts and characteristics of the objects and subjects studied precisely. Descriptive research is a research method that attempts to describe and interpret objects according to what they are. The sampling technique used is saturated sampling, namely all Employees at the Office of the Human Resources Development and Personnel Agency of Kerinci Regency, the researcher used as a sample in this research as many as 88 people. Data processing using SPSS 16 analysis. Data testing using the t-test, that the t-value of $(5.794 > 1,667)$ H_1 is accepted Work Supervision (WS) has a significant effect on Employee Performance (EP). t-count $(6,314 > 1,667)$ H_2 is accepted Discipline (D) has a significant effect on Employee Performance (EP). t-count of $(4,013 > 1,667)$ H_3 is accepted Leadership (L) has a significant effect on Employee Performance (EP). Work Supervision (WS) Discipline (D), Leadership (L) have a joint and significant effect on Employee Performance (EP). The common thread of the research is that it explains Work Supervision (WS), Discipline (D) and Leadership (L) have a positive and significant effect on Employee Performance (EP) at the Office of the Agency Personnel and Development and Human Resources of Kerinci Regency, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Supervision (WS), Discipline (D) and Leadership (L) on Employee Performance (EP)

ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D) dan Kepemimpinan (K) terhadap Kinerja Pegawai (KP) secara parsial ataupun secara simultan. Menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif, karena hal tersebut menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Teknik sampling yang dipergunakan ialah sampel sampling jenuh yakni semua Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kerinci peneliti jadikan sebagai sampel pada riset ini sebanyak 88 orang. Pengolahan data menggunakan analisis SPSS 16. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa nilai t-hitung $(5.794 > 1,667)$ H_1 diterima Pengawasan Kerja (PK) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). t-hitung $(6,314 > 1,667)$ H_2 diterima Disiplin (D) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). t-hitung $(4,013 > 1,667)$ H_3 diterima Kepemimpinan (K) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). Pengawasan Kerja (PK) Disiplin (D) dan Kepemimpinan (K) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). Benang merah penelitian bahwa menjelaskan Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D) dan Kepemimpinan (K) Terhadap Kinerja Pegawai (KP)

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang vital. Namun, pada kenyataannya, beberapa kebijakan manajemen gagal mengenali pentingnya sumber daya manusia secara memadai. Karena peningkatan kinerja organisasi masih menjadi tujuan mendasar sumber daya manusia di setiap perusahaan, pendidikan memainkan peran penting dalam MSDM (Muday, Marnisah, & Yustini, 2024).

Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam struktur organisasi. Mereka secara aktif mendukung perluasan dan pengembangan organisasi, tidak hanya sekadar berfungsi sebagai alat produksi atau pendorong operasional organisasi. Kualitas dan kemampuan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Hendri & Melsandi, 2020).

Beberapa elemen dapat mendukung kinerja pegawai yang konsisten untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin, dan pengawasan. Fakhirah et al (2022) menyatakan bahwa pengawasan adalah mengawasi bagaimana operasional organisasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi, mengevaluasi pencapaian tujuan, dan menemukan kesulitan proses.

Melalui pengawasan, pimpinan dapat mengawasi aktivitas nyata yang terjadi di setiap area perusahaan dan segera mengatasi setiap penyimpangan dengan menerapkan tindakan perbaikan.

Karena menjamin bahwa aktivitas dilakukan sesuai rencana, pengawasan yang pengaruhif sangat penting bagi manajemen. Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2017) pejabat pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 Huruf B bertugas melakukan pengawasan dan pembinaan.

Salah satu unsur penting dalam melaksanakan tugas adalah menegakkan disiplin. Sikap dan tanggung jawab internal pegawai untuk menaati peraturan tercermin dalam disiplin, yang bukan hanya sekadar menaati perintah. Kedisiplinan tidak hanya berpengaruh pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara umum, tetapi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika disiplin tertanam dalam etos kerjanya.

Pengawasan dan disiplin saja tidak cukup untuk menjamin tercapainya tujuan kinerja pegawai secara mulus, pemimpin atau atasan juga harus memberikan arahan. Mereka yang memegang peran kepemimpinan, yang pada akhirnya bertanggung jawab untuk membuat keputusan kebijakan penting untuk memajukan tujuan organisasi, pada akhirnya membentuk kepemimpinan tenaga kerja.

Kepemimpinan penting karena perubahan kepemimpinan sering kali mengakibatkan perubahan pada kinerja unit, lembaga, atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh unsur internal (Subagyo, 2021). Susilo & Hidayat (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keadaan di mana seseorang bertindak sesuai dengan cita-cita yang telah ditentukan sebelumnya.

Masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai meliputi pengawasan yang tidak memadai, kurangnya disiplin, dan kepemimpinan yang lemah, yang memengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya. Akibatnya, karyawan tidak yakin apakah pekerjaan mereka memenuhi standar yang disyaratkan. Pengawasan, disiplin, dan kepemimpinan dalam organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Agustina (2024) kinerja pegawai berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan berpengaruh signifikan pada seberapa baik dan efisien karyawan melaksanakan tugasnya. Orang menjadi lebih kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugasnya seiring dengan berkembangnya kompetensi mereka.

Oleh karena itu, fhenomena gap dan research gap akibat tidak konsistennya temuan pada penelitian terdahulu mendorong dilakukannya penelitian ini:

Herdiyanti & Assery, (2021) Untuk menjadi contoh dan panutan bagi taruna, STTKD membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dan disiplin yang tinggi Wahyuni et al (2023) mengatakan inerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan disiplin kerja juga merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja.

Sahid, R. Echdar (2022) mengatakan sebagian pekerja masih belum mampu melaksanakan pekerjaannya secara kompeten, terutama dalam hal pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu. Lahuddin, Maryadi (2023) mengatakan kepemimpinan dan disiplin secara signifikan meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

Kurangnya disiplin pegawai sering kali menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang menurunkan kinerja karena pekerjaan yang tidak tuntas Amelia et al (2022) kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin Nasution & Pasaribu (2020)

Penelitian Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia, Rahim (2020) menyatakan disiplin merupakan salah satu unsur dan pekerja yang memiliki motivasi tinggi. Manurung et al (2021) jika dikaji secara terpisah, disiplin dan pengawasan sama-sama memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pekerja.

Gusnawijaya et al (2023) kinerja pegawai di kantor KPH Mamasa Timur masih belum maksimal, sehingga banyak pekerjaan yang belum tuntas, meskipun sudah ada tata kerja yang tertata rapi yang ditetapkan oleh pimpinan. Harpis & Bahri (2020) menyatakan pengawasan, bersama dengan ruang kerja dan gaji, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja.

Harianto & Saputra (2020) Hasil Permasalahan pada PT. Mitra Tera Akurasi disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan pengawasan yang kurang memadai, sehingga menyebabkan pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai tenggat waktu. Waktu terbuang dan pekerjaan menjadi tidak efisien. Penelitian Efghendy et al (2021) menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja.

Aco Gunawan, Asri (2023) menyatakan sebagian pegawai belum memiliki kompetensi yang baik, terbukti dari ketidakmampuannya dalam menyelesaikan tugas. Bahri et al (2022) menemukan bahwa pengawasan pimpinan secara signifikan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pratama et al (2022) Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu membutuhkan SDM yang berdisiplin tinggi untuk mencapai tujuannya. Optimalisasi pengelolaan SDM dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan menghasilkan pendapatan tambahan. Muzakkir & Arfan (2023) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Christian & Kurniawan (2021) motivasi merupakan faktor utama yang menentukan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan di tempat kerja. Disiplin kerja juga menjamin bahwa pegawai merasa diawasi dan menyadari bahwa pelanggaran akan menimbulkan konsekuensi. Menurut Nurhaedah et al (2021) Kepemimpinan dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan

Penelitian Sarah (2022) menyatakan kedisiplinan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat masih rendah. Wike Pertiwi & Citra Savitri (2021) berkesimpulan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi disiplin kerja berpengaruh.

Djalante et al (2022) sejumlah kejadian mengejutkan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Di antaranya adalah kesalahpahaman bahwa Kampung KB hanya terkait dengan penggunaan alat kontrasepsi, kegagalan mengenali bahwa Kampung KB bukan hanya untuk perempuan, dan tujuan utama Kampung KB yaitu untuk mendorong keterlibatan masyarakat dalam mengembangkan gagasan keluarga kecil yang bahagia. Selain itu, pengembangan daerah yang kooperatif terhambat oleh buruknya komunikasi antara

masyarakat dan pejabat setempat. Iku et al (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Nazmi (2020) menegaskan bahwa untuk mempertahankan pekerja berprestasi, perusahaan harus memperhatikan tuntutan pekerja agar kebahagiaan kerja dan kinerja tetap terjaga. Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Asriany et al (2023) Berdasarkan tabel capaian tujuan tahun 2018 sampai dengan tahun 2021, kinerja belum optimal untuk mencapai target 100% pada tahun 2022, kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar masih perlu ditingkatkan. Daga et al (2021) menemukan bahwa kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh.

Muhazir et al (2021) untuk memberikan inspirasi kepada anggota organisasi agar berupaya keras mencapai tujuan organisasi diperlukan kepemimpinan yang kuat. Aprillia et al (2023) mengatakan disiplin kerja yang baik akan unggul dalam hal pengawasan.

Malik (2021) menekankan pentingnya sikap dan perilaku dalam menghadapi masalah terutama yang berkaitan dengan tujuan masyarakat. Pengawasan et al (2020) menyatakan disiplin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan dan kepemimpinan.

Lokasi penelitian, ukuran sampel, faktor independen dan dependen (baik yang dievaluasi sebagian maupun bersamaan), dan ketidakkonsistenan dalam variabel yang digunakan merupakan beberapa kesenjangan dan ketidak konsistenan dalam penelitian sebelumnya yang disorot oleh varians dalam hasil penelitian. Pendekatan penelitian yang berbeda telah menghasilkan data yang berbeda ketika menilai faktor dan hasil penelitian. Perbedaan ini menunjukkan bahwa diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami sepenuhnya bagaimana kepemimpinan, hukuman, dan pengawasan pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai.

Menemukan indikator yang relevan untuk memeriksa dan mengonfirmasi apakah variabel independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan, mempunyai pengaruh yang positif dan berarti adalah tujuan dalam penelitian ini.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan Teori

Untuk menetapkan dan mencapai tujuan secara pengaruhatif, manajemen merupakan proses khusus yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan. Manajemen menjamin penggunaan sumber daya secara efisien, penyelesaian pekerjaan yang metodis, dan pencapaian tujuan yang terstruktur. Manajemen meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mengurangi inefisiensi, dan meningkatkan produksi melalui perencanaan strategis dan koordinasi yang efisien. Mengelola tim, tetap fokus, dan menyesuaikan diri dengan perubahan hambatan semuanya bergantung pada kepemimpinan dan pengawasan yang pengaruhatif. Pada akhirnya, manajemen yang kompeten membantu bisnis mencapai tujuan mereka sambil mempromosikan keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Hidete, Tulusan, & Londa, 2022).

Hasibuan (2020) mendefinisikan manajemen merupakan disiplin dan praktik yang memadukan seni dan sains. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, manajemen mencakup pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, dan perencanaan tugas. Manajemen merupakan seni yang membutuhkan kepemimpinan, inovasi, dan kapasitas untuk mengangkat dan mendorong orang lain.

C. A. O. Putri et al (2023) mengatakan proses manajemen seorang meliputi perencanaan, yaitu memilih misi, tujuan organisasi, dan cara paling pengaruhatif untuk mencapainya dan pengorganisasian, yaitu menetapkan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengoordinasikan kegiatan di antara anggota organisasi untuk melaksanakan rencana

secara efisien.

Suatu organisasi mengevaluasi bagaimana tim dan orang-orang berkontribusi dalam membentuk berbagai perilaku dalam kerangka kerjanya untuk meningkatkan pengaruh tivitas secara keseluruhan. Memahami hubungan ini memudahkan terciptanya tempat kerja yang menghargai kerja sama, pengaruh tivitas, dan fleksibilitas. Organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan, mengatasi masalah, dan menyusun rencana yang mempromosikan budaya tempat kerja yang positif dengan melihat pola perilaku. Untuk mengarahkan tindakan individu dan kelompok menuju tujuan bersama, kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang jelas, dan budaya perusahaan yang solid sangatlah penting. Organisasi dapat menciptakan struktur yang lebih kohesif dan pengaruh tif yang menjamin pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang melalui evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Terdapat pola pada perilaku individu. Teori dasar perilaku organisasi yang dikemukakan oleh (Rosmaniah, Yuniarisih, & Sojanah, 2022).

Sistem SDM yang dirancang dengan baik menjamin bahwa orang-orang ditempatkan pada peran yang sesuai, memiliki keterampilan yang mereka butuhkan, dan memiliki kesempatan untuk memajukan karier mereka (Mustamim, Sirojudin, & Waqfin, 2020).

Manajemen SDM sebagai studi tentang unsur manusia dalam suatu organisasi, dengan penekanan pada hubungan manusia, fungsi karyawan sebagai modal organisasi dalam mencapai tujuan, dan metode untuk mempertahankan karyawan dengan melaksanakan tugas-tugas manajemen umum (Iswar, Yustini, Indo, & Mandiri, 2024).

Manajemen SDM adalah proses perekrutan, pendidikan, penilaian, dan pembayaran anggota karyawan serta mengawasi hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka, dan memastikan bahwa setiap orang diperlakukan secara adil di tempat kerja (Simanungkalit, Widodo, & Dharmayana, 2022).

Riska Ayu Pramesthi (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia menekankan betapa pentingnya manusia sebagai aset penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Buruh lebih dari sekadar buruh, mereka adalah mesin kreativitas, produktivitas, dan perluasan secara umum. Strategi HRM yang dijalankan dengan baik menjamin bahwa karyawan dipekerjakan, dilatih, dan dikelola untuk memaksimalkan potensi mereka dan mencocokkan kompetensi mereka dengan tujuan perusahaan. HRM meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, menyediakan peluang untuk pertumbuhan profesional, dan menempatkan prioritas tinggi pada kesejahteraan karyawan. Pada akhirnya, bisnis yang melakukan investasi pada karyawan mereka meletakkan dasar bagi keberhasilan jangka panjang dan keunggulan kompetitif di pasar.

2.2. Hipotesis

Beberapa hipotesis penelitian terdahulu yang dapat dijadikan dasar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ = Diduga Pengawasan Kerja (PK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)
- H₂ = Diduga Disiplin (D) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)
- H₃ = Diduga Kepemimpinan (K) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)
- H₄ = Diduga Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D) dan Kepemimpinan (K) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (KP)

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Purnawan, Ap (2022) Data kuantitatif informasi yang dapat diukur dalam penelitian ini. Menurut Gustia Mauri et al (2022) menyatakan bahwa metode survei digunakan untuk mengumpulkan data primer penelitian sebanyak 88 orang, dengan responden menerima kuesioner menggunakan Google Forms. Rantung et al (2021) Data sekunder adalah informasi

yang tidak langsung berupa penelitian sebelumnya, literatur, dan jurnal yang relevan dengan isu penelitian.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Sahir, (2022: 29-30) Metode pengumpulan data sangat penting dalam penelitian karena merupakan aspek integral dari proses penelitian. Untuk menjamin bahwa hasil sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis yang terbentuk sebelumnya, ketepatan prosedur ini harus sejalan dengan metodologi penelitian yang dipilih.

1. Interview

Responden terpilih ditanya serangkaian pertanyaan sebagai bagian dari proses wawancara, yang mengumpulkan data. Saat melakukan wawancara, sejumlah faktor penting perlu diperhatikan, seperti:

- a. Memverifikasi bahwa partisipan relevan dengan subjek penelitian.
- b. Mengonfirmasi bahwa pernyataan yang dibuat oleh responden adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Memverifikasi bahwa partisipan memahami subjek penelitian.

Dua format wawancara utama digunakan dalam penelitian:

- a. Wawancara Terstruktur: Dalam wawancara terstruktur, partisipan diwawancarai oleh peneliti menggunakan pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan metode ini, peneliti menyiapkan serangkaian pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya dan telah memiliki pemahaman yang kuat tentang data yang diperlukan.

b. Wawancara

wawancara tidak terstruktur menyediakan metode yang lebih mudah beradaptasi dan bebas. Wawancara ini dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan gambaran umum masalah penelitian sebagai panduan.

2. Kuesioner

Daftar pertanyaan sistematis yang dimaksudkan untuk mengukur variabel penelitian disebut kuesioner. Karena responden hanya perlu memilih dari daftar kemungkinan jawaban, metode pengumpulan data ini sangat pengaruhif. Beberapa pedoman penting perlu diperhatikan saat membuat kuesioner:

- a. Sasaran dan isi setiap pertanyaan harus melengkapi sasaran penelitian.
- b. Perlu ada skala pengukuran.
- c. Responden harus dapat memahami bahasa dan terminologi dengan mudah.
- d. Meskipun pertanyaan tertutup merupakan norma, pertanyaan terbuka dapat digunakan sebagai pertanyaan tambahan.
- e. Dimungkinkan untuk merumuskan pertanyaan dengan cara positif atau negatif.
- f. Kata-kata yang tidak tepat atau ambigu harus dihindari.
- g. Pertanyaan harus tidak memihak dan tidak memengaruhi pendapat responden, baik yang mendukung maupun yang tidak mendukung.
- h. Pertanyaan harus singkat dan tidak terlalu panjang.

3. Observasi

Sebagai metode pengumpulan data, observasi melibatkan peneliti yang datang ke lapangan untuk mengamati fenomena yang diteliti. Mereka kemudian dapat menjelaskan masalah yang terjadi dan menghubungkannya dengan teknik pengumpulan data lainnya, seperti survei atau wawancara. Hasilnya kemudian diperiksa berdasarkan hipotesis dan penelitian sebelumnya.

Variabel diukur menggunakan skala Likert. Pengembangan item instrumen, yang biasanya berupa pernyataan, didasarkan pada indikator ini. Respons terhadap setiap instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat

negatif, yang dapat direpresentasikan dalam frasa seperti Sasmoyo Dimas Radityo., SE., MM (2020):

- | | | | | |
|------------------------|-------|-------------|---|---|
| 1. Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi skor | : | 1 |
| 2. Tidak Setuju | (TS) | diberi skor | : | 2 |
| 3. Netral | (N) | diberi skor | : | 3 |
| 4. Setuju | (S) | diberi skor | : | 4 |
| 5. Sangat Setuju | (SS) | diberi skor | : | 5 |

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup empat variabel utama: variabel bebas, variabel terikat, dan dimensi terkait. Variabel bebas, seperti Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D) Dan Kepemimpinan (K), mempengaruhi variabel terikat yang berkaitan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepergawaihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kerinci.

3.4. Rancangan analisis data

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Kurniawan & Nawawi (2020) mengemukakan bahwa : “Ideologi positivis mendasari pendekatan penelitian kuantitatif yang kemudian diperiksa secara kuantitatif atau statistik untuk menantang anggapan yang terbentuk sebelumnya.”

Tujuan dari uji validitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mewakili variabel yang diteliti dengan tepat. Dengan memanfaatkan teknik analisis seperti korelasi *Pearson Product Moment* atau pendekatan lain yang sesuai untuk jenis data yang digunakan, validitas dapat diverifikasi menggunakan berbagai metodologi. Data yang akurat dan dapat dipercaya dari instrumen yang sah akan membantu hasil penelitian yang lebih tidak memihak dan ilmiah (Satyawan, Marnisah, & Wadud, 2022).

Amdoni et al (2021) mengatakan suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila konsisten ketika dievaluasi secara berulang-ulang terhadap objek atau subjek yang sama. Dengan menggunakan SPSS versi 16.00 untuk menilai reliabilitas data. Berikut ini kriteria uji normalitas:

1. Uji ini menggunakan penyelarasan data dengan garis diagonal untuk menentukan apakah memenuhi asumsi kenormalan:
2. jika titik-titik data tersebar dan mengikuti garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi kenormalan
3. jika titik-titik data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, asumsi kenormalan tidak terpenuhi.

Surapati et al (2020) mengemukakan bahwa mengingat bahwa uji statistik parametrik memerlukan data yang terdistribusi normal, hal ini penting untuk menjamin ketepatan pemilihan uji statistik. Dengan bantuan SPSS Versi 16.00, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan penelitian ini (Asmawi, Putra, & Kalma, 2021).

“Untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi, terapkan Uji Multikolinearitas Sulistiyan & Muslinawati (2023). Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana (2021) menggunakan Uji Heteroskedastisitas untuk menentukan apakah varians residual dari dua pengamatan konsisten homoskedastisitas terjadi dalam model regresi linear sederhana ketika varians residual konsisten di seluruh data; heteroskedastisitas terjadi ketika varians bervariasi.

Analisis regresi membantu dalam menentukan seberapa besar masing-masing variabel independen, baik secara terpisah maupun dalam kombinasi, memengaruhi variabel dependen.

Untuk memastikan hasil yang akurat dan objektif, keandalan analisis ini bergantung pada lulusnya uji asumsi tradisional seperti uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan kenormalan (Ridwan, Edwin Bustami, Herlina, & Nusantara Sakti Sungai Penuh, 2021). Teknik statistik yang disebut uji-t digunakan untuk menentukan apakah dua kelompok sampel berbeda. Uji-t sering digunakan untuk menilai korelasi dan perbedaan di berbagai bidang dalam penelitian eksperimental dan observasional Hidayatullah & Wadud (2020)

Teknik statistik yang disebut uji-F menilai validitas keseluruhan model. Hipotesis nol (H_0) ditolak maka faktor-faktor independen memiliki pengaruh gabungan pada variabel dependen. Zumery et al (2021) menyatakan bahwa menggunakan uji F untuk menilai relevansi serentak variabel pengawasan kerja (PK), disiplin (D), dan kepemimpinan (K) terhadap kinerja pegawai (KP).

3.5. Analisis Uji

Untuk menentukan apakah kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur, dilakukan uji validitas. Jika pertanyaan kuesioner berhasil menangkap variabel yang diinginkan, kuesioner tersebut dianggap sah. Nilai r yang dihitung (korelasi item-total) dan nilai r -tabel dibandingkan untuk melakukan uji ini (Satyawan et al., 2022). Amdoni et al (2021) mengatakan ketika diuji berulang kali pada subjek atau item yang sama, suatu instrumen dianggap andal jika menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Nisantika et al., (2020) menyatakan keandalan dalam penelitian ini dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang diperiksa dengan SPSS versi 16.00. Menurut Khodijah & Yustini (2022) dalam analisis regresi dan metode statistik lainnya yang mengasumsikan kenormalan data, uji ini penting. Uji Shapiro-Wilk, uji Kolmogorov-Smirnov, pemeriksaan kemiringan dan kurtosis, dan teknik grafis seperti histogram dan plot adalah beberapa teknik yang sering digunakan untuk menguji kenormalan. Uji parametrik dapat dilakukan dengan akurasi yang lebih tinggi jika data didistribusikan secara teratur. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas analisis, peneliti mungkin harus menggunakan teknik nonparametrik atau modifikasi data jika kenormalan tidak terpenuhi.

Faktor-faktor berikut digunakan untuk menilai kenormalan:

- a. Model regresi memenuhi asumsi kenormalan apabila titik-titik data tersebar dan mengikuti garis diagonal.
- b. Model regresi tidak memenuhi kondisi kenormalan apabila titik-titik data menyimpang.

Surapati et al (2020) mengingat bahwa uji parametrik memerlukan data yang terdistribusi normal, hal ini penting untuk menjamin ketepatan pemilihan uji statistik. Dengan bantuan SPSS versi 16.00, uji Z Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini (Asmawi et al., 2021). Nizam et al (2020) mengingat bahwa model regresi linear mengasumsikan hubungan langsung antara variabel, uji ini penting untuk analisis regresi. Analisis diagram sebar dan uji ANOVA Lack of Fit adalah metode populer untuk menilai linearitas. Analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih akurat jika data menunjukkan hubungan linear. Sunarto A (2022) "Uji ini saling berkorelasi Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) dalam penelitian ini memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 standar tersebut memberikan kesimpulan bahwa model tidak mengandung multikolinearitas. Sulistiyan & Muslinawati (2023) mengatakan uji ini untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi linier dasar bersifat konstan di seluruh observasi. Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana (2021) mendefinisikan homoskedastisitas sebagai kondisi ketika residual menunjukkan varians yang konstan, sedangkan heteroskedastisitas adalah kondisi ketika varians residual bervariasi. Pengaruh variabel bebas Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (KP) diukur menggunakan uji ini. Teknik ini membantu dalam menentukan seberapa besar masing-masing variabel independen, baik secara terpisah maupun dalam kombinasi, memengaruhi variabel dependen (Damayanti, Wadud, & Roswaty, 2020). Uji-t sering digunakan untuk menilai korelasi dan perbedaan di

berbagai bidang dalam penelitian eksperimental dan observasional Hidayatullah & Wadud (2020). Zumery et al (2021) menyatakan bahwa menggunakan uji F untuk menilai pengaruh gabungan Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) terhadap Kinerja Pegawai. Untuk ukuran sampel $n = 88$, analisis mengontraskan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Mandari et al (2020) menyatakan bahwa koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut untuk menilai seberapa jauh Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.1. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengawasan Kerja (PK)	P ₁	0,782	0,444	Valid
	P ₂	0,854	0,444	Valid
	P ₃	0,722	0,444	Valid
	P ₄	0,803	0,444	Valid
	P ₅	0,790	0,444	Valid
	P ₆	0,701	0,444	Valid
	P ₇	0,761	0,444	Valid
	P ₈	0,865	0,444	Valid
	P ₉	0,934	0,444	Valid
	P ₁₀	0,782	0,444	Valid
	P ₁₁	0,854	0,444	Valid
	P ₁₂	0,722	0,444	Valid
	P ₁₃	0,803	0,444	Valid
	P ₁₄	0,790	0,444	Valid
	P ₁₅	0,865	0,444	Valid
Disiplin (D)	P ₁	0,757	0,444	Valid
	P ₂	0,792	0,444	Valid
	P ₃	0,777	0,444	Valid
	P ₄	0,550	0,444	Valid
	P ₅	0,752	0,444	Valid
	P ₆	0,750	0,444	Valid
	P ₇	0,722	0,444	Valid
	P ₈	0,866	0,444	Valid
	P ₉	0,843	0,444	Valid
	P ₁₀	0,757	0,444	Valid
	P ₁₁	0,792	0,444	Valid
	P ₁₂	0,777	0,444	Valid
	P ₁₃	0,550	0,444	Valid
	P ₁₄	0,752	0,444	Valid
	P ₁₅	0,750	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (K)	P ₁	0,540	0,444	Valid
	P ₂	0,827	0,444	Valid
	P ₃	0,840	0,444	Valid
	P ₄	0,827	0,444	Valid
	P ₅	0,540	0,444	Valid
	P ₆	0,827	0,444	Valid
	P ₇	0,840	0,444	Valid
	P ₈	0,827	0,444	Valid
	P ₉	0,506	0,444	Valid
	P ₁₀	0,827	0,444	Valid
	P ₁₁	0,840	0,444	Valid
	P ₁₂	0,704	0,444	Valid
	P ₁₃	0,827	0,444	Valid
	P ₁₄	0,840	0,444	Valid
	P ₁₅	0,704	0,444	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	P ₁	0,842	0,444	Valid
	P ₂	0,908	0,444	Valid
	P ₃	0,864	0,444	Valid
	P ₄	0,987	0,444	Valid
	P ₅	0,842	0,444	Valid
	P ₆	0,908	0,444	Valid
	P ₇	0,864	0,444	Valid
	P ₈	0,987	0,444	Valid
	P ₉	0,842	0,444	Valid
	P ₁₀	0,908	0,444	Valid
	P ₁₁	0,864	0,444	Valid
	P ₁₂	0,987	0,444	Valid
	P ₁₃	0,908	0,444	Valid
	P ₁₄	0,864	0,444	Valid
	P ₁₅	0,934	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas, semua item pernyataan yang berkaitan dengan Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) dalam kaitannya dengan Kinerja pegawai (KP) memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,444$ dengan ukuran sampel 20 atau melampaui ambang batas kritis (r hitung $>$ r tabel), seperti yang ditunjukkan. Oleh karena itu, item pernyataan untuk variabel Pengawasan Kerja (PK) Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) terhadap Kinerja pegawai (KP) dianggap valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan Kerja (PK)	0,959	Reliabel
2	Disiplin (D)	0,941	Reliabel
3	Kepemimpinan (K)	0,932	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (KP)	0,983	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas, semua variabel dapat diandalkan karena nilai alfa Cronbach untuk Pengawasan Kerja (PK) (0,959), Disiplin (D) (0,941), Kepemimpinan (K) (0,932), dan Kinerja pegawai (KP) (0,983) semuanya di atas 0,07. seluruh variabel yang di teliti adalah reliable.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Kinerja Pegawai
N			88
Normal Parameters ^a	Mean		57.9091
	Std. Deviation		7.35728
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.100
	Negative		-.117
Kolmogorov-Smirnov Z			1.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.177
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil di atas, nilai Asymp Sig adalah 0,177, juga di atas 0,05, dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Z adalah 1,101 > 0,05. Hasil ini memvalidasi bahwa data residual model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengawasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3419.134	26	131.505	6.218	.000
		Linearity	2798.085	1	2798.085	132.298	.000
		Deviation from Linearity	621.049	25	24.842	1.175	.299
	Within Groups		1290.139	61	21.150		
	Total		4709.273	87			

Sumber : Data diolah 2025

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	3529.099	25	141.164	7.416	.000
		Linearity	2889.484	1	2889.484	151.798	.000
		Deviation from Linearity	639.615	24	26.651	1.400	.145
	Within Groups		1180.174	62	19.035		
	Total		4709.273	87			

Sumber : Data diolah 2025

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	3011.572	11	273.779	12.256	.000
		Linearity	2579.728	1	2579.728	115.485	.000
		Deviation from Linearity	431.845	10	43.184	1.933	.053
	Within Groups		1697.700	76	22.338		
	Total		4709.273	87			

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil di atas, Nilai sig Linearitas sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D) Dan Kepemimpinan (K) Terhadap Kinerja Pegawai (KP) mempunyai hubungan linier yang signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1		
Pengawasan Kerja	.560	1.785
Disiplin	.565	1.771
Kepemimpinan	.532	1.880

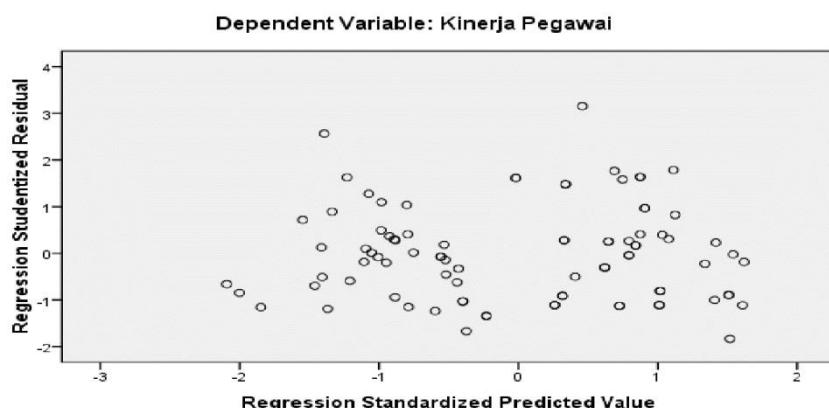
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2025

Nilai

toleransi Kepemimpinan (K) (0,532), Disiplin (D) (0,565), dan Pengawasan Kerja (PK) (0,560) semuanya lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Pengawasan Kerja (PK) (1,785), Disiplin (D) (1,771), dan Kepemimpinan (K) (1,880) semuanya memiliki nilai VIF di bawah 10,00. Tidak adanya multikolinearitas dikonfirmasi oleh hasil ini.

Scatterplot



Sumber : Data diolah 2025

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil di atas dapat diketahui, distribusi poin tersebar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) dengan Kinerja Pegawai (KP) tidak heteroskedastisitas.

4.1.3. Uji Hipotesa

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1				
(Constant)	15.124	2.600		5.817 .000
Pengawasan Kerja	.223	.039	.374	5.794 .000
Disiplin	.375	.059	.406	6.314 .000
Kepemimpinan	.205	.051	.266	4.013 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $(KP) = +15,124 + 0,223 b_1 (PK) + 0,375 b_2 (D) + 0,205 b_3 (K)$.

Nilai estimasi persamaan regresi linier berganda dapat dipahami sebagai berikut:

- Nilai konstanta positif sebesar 15,124. Jika Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi adalah $b_1 = 0,223$ Probabilitas signifikan untuk Pengawasan Pekerjaan (PK) adalah $t = 0,000 < 0,05$ Bahwa Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,223 poin melebihi kondisi tetap 0,224 jika Pengawasan Pekerjaan meningkat sebesar 1 poin.
- Nilai koefisien regresi adalah $b_2 = 0,375$ dan Probabilitas signifikan untuk Disiplin (D) adalah $t = 0,000 < 0,05$. Bahwa peningkatan sebesar 0,375 poin pada Karyawan akan mengikuti peningkatan sebesar 1 poin pada Disiplin.
- Nilai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,205$ dan probabilitas signifikansi sebesar $t = 0,000 < 0,05$ untuk variabel kepemimpinan (K) memiliki. Bahwa Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,205 poin, melampaui persyaratan tetap sebesar 0,206, jika Kepemimpinan meningkat sebesar 1 poin.

Tabel 8. Hasil Uji T Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.124	2.600		5.817	.000
Pengawasan Kerja	.223	.039	.374	5.794	.000
Disiplin	.375	.059	.406	6.314	.000
Kepemimpinan	.205	.051	.266	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk diperoleh nilai t hitung sebesar 5,794. Nilai t hitung sebesar 5,794 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi kurang dari 5% dan derajat kebebasan (df) ditetapkan sebesar $n - 3 = 88 - 3 = 84$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja (PK) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP) karena taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung Disiplin (D) sebesar 6,314. Nilai t hitung sebesar 6,314 > nilai t tabel sebesar 1,667 ketika menggunakan kondisi pengujian hipotesis yang sama. Menggambarkan Nilai t hitung adalah sebesar 4,013. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_3 diterima apabila $t > t$ tabel, sedangkan H_0 diterima dan H_3 ditolak apabila $t < t$ tabel. Dengan derajat kebebasan (df) yang ditetapkan sebesar $n - 3 = 88 - 3 = 84$ dan taraf signifikansi di bawah 5%, nilai t hitung sebesar 4,013 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,667

Tabel 9. Hasil Uji F Hitung

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	3011.572	11	273.779	12.256	.000
		Linearity	2579.728	1	2579.728	115.485	.000
		Deviation from Linearity	431.845	10	43.184	1.933	.053
	Within Groups		1697.700	76	22.338		
	Total		4709.273	87			

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas, diperoleh nilai F-tabel untuk $n= 88$ adalah 2,71, sedangkan nilai F-hitung adalah 114,591. H4 diterima sedangkan Ho ditolak karena $114,591 > 2,71$. Selanjutnya, Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP), sebagaimana ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pengawasan Kerja (PK) Terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja (PK) berpengaruh secara signifikan dan baik terhadap Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan hal tersebut, kinerja pegawai (KP) akan meningkat apabila pengawasan kerja (PK) meningkat. Penelitian Nasution & Pasaribu (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan Kerja (PK) sebagai salah satu fungsi pengawasan sangat penting untuk memantau dan menjamin keberlanjutan Kinerja Pegawai (KP). Tasik et al (2023) menyatakan bahwa pengawasan adalah upaya untuk mengawasi prosedur organisasi guna memastikan setiap tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin (D) Terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Menurut hasil penelitian, kinerja pegawai (KP) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin (D). Menurut ini, kinerja pegawai (KP) meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin (D) Penelitian Daga et al (2021)

bahwa kinerja pegawai tidak terlalu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penerapan Kinerja pegawai (KP) sangat terbantu oleh disiplin (D).

Disiplin adalah kekuatan internal yang memberdayakan karyawan untuk dengan sukarela mematuhi aturan, keputusan, dan standar perilaku dan kinerja yang tinggi. (Loheni, Trisiana, Mei Soraya Sitohang, Natalia, & Sariani, 2023) Kinerja pegawai (KP) berpengaruh pada tingkat disiplin yang lebih tinggi (D), oleh karena itu peningkatan KP diantisipasi seiring dengan meningkatnya disiplin (D).

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan (K) Terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai (KP) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Kepemimpinan (K). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai (KP) merupakan hasil langsung dari kepemimpinan (K) yang lebih baik. Hasil ini tidak sesuai dan sejalan dengan penelitian Wike Pertiwi & Citra Savitri (2021) yang tidak menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerja. Untuk mendukung penerapan Kinerja pegawai (KP) diperlukan kepemimpinan (K).

Menurut Riani & Putra (2023) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja seseorang, prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, hasilnya harus dapat diamati dan diukur dalam kaitannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.2.4. Pengaruh Pengawasan Kerja (PK) Disiplin (D) dan Kepemimpinan (K) Terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai (KP) sangat dipengaruhi oleh Pengawasan Kerja (PK), Disiplin (D), dan Kepemimpinan (K). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya ketiga elemen ini dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai. Penelitian Rizal & Radiman (2019) kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin kerja karyawan, tetapi pengawasan sebaliknya. Selain itu, kepemimpinan, pengawasan, dan insentif semuanya bekerja sama memengaruhi disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai (KP) dapat ditingkatkan dengan meningkatkan Pengawasan Kerja (PK), yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk memperkuat Disiplin Karyawan (D). Berdasarkan informasi yang terstruktur dengan baik tentang keunggulan, disiplin (D) berfungsi sebagai metode komunikasi langsung yang terorganisir yang mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi individu untuk memberikan upaya terbaik mereka.

Kepemimpinan (K) memiliki banyak keahlian dalam menggunakan kecerdasan strategis untuk memengaruhi anggota karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efisien memfasilitasi pengambilan keputusan yang cepat dan penerapan solusi terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan Kinerja pegawai (KP) dengan menyelesaikan masalah secara efektif.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan Pengawasan kerja (PK), disiplin (D), dan kepemimpinan (K) memiliki korelasi dengan kinerja pegawai (KP). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Pengawasan Kerja (PK), Kepemimpinan (K), dan Disiplin (D) akan meningkatkan Kinerja pegawai (KP). Disiplin (D), Kepemimpinan (K), dan Pengawasan Kerja (PK) semuanya secara signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai (KP). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya ketiga elemen ini untuk meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Pengawasan kerja (PK), disiplin (D), dan kepemimpinan (K) mempengaruhi 80,4% kinerja pegawai (KP), sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Koefisien korelasi (R) adalah 0,804, menunjukkan pengaruh. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan keadaan pengawasan kerja (PK), disiplin (D), dan kepemimpinan (K) akan menghasilkan KP (kinerja pegawai) yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aco Gunawan, Asri, Muhammad Idris. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 705–719. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4181/2218>
- Agustina, Fitria. (2024). *Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya*. 2(2). Retrieved from [https://www.google.com/search?q=Agustina%2C+F.+%\(2024\).+Peran+Kompetensi+Individu+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT+Berkah+Industri+Mesin+Angkat+\(+BIMA+\)+Surabaya.+2\(2\).&oq=Agustina%2C+F.+%\(2024\).+Peran+Kompetensi+Individu+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT+](https://www.google.com/search?q=Agustina%2C+F.+%(2024).+Peran+Kompetensi+Individu+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT+Berkah+Industri+Mesin+Angkat+(+BIMA+)+Surabaya.+2(2).&oq=Agustina%2C+F.+%(2024).+Peran+Kompetensi+Individu+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT+)
- Amdoni, Bustami, Edwin, & Putra, Ade Nurma Jaya. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (Jan Maha)Maha*, 3(5), 12–25. Retrieved from <file:///D:/D3 Administrasi Bisnis Bsi/Jurnal/447-Article Text-1145-1-10-20210224.pdf>
- Amelia, Regina, Mantikei, Bambang, & Syamsudin, Achmad. (2022). Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 3(2), 169–176. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i2.5509>
- Aprillia, Nanda, Serif, Sarifudin, & Sulaimiah, Sulaimiah. (2023). Pengaruh Teladan Kepemimpinan, Sanksi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(4), 411–423. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.790>
- Asmawi, Putra, Ade Nurma Jaya, & Kalma, Fadlan. (2021). Pengaruh Kepuasan Pegawai

- Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 3(1), 1–18.
- Asriany, Idris, Muhammad, & Kitta, Syafruddin. (2023). Pengaruh Kelas Jabatan (job grade), Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. *Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(5), 839–851.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah. (2022). *Kabupaten Tapanuli Tengah dalam Angka*. 11(04), 918–932. Retrieved from <https://online-jurnal.unja.ac.id/mankeu/article/view/20460>
- Bahri, Dadam Saeful, Liswandi, Liswandi, & Kuntadi, Yahya Agung. (2022). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Kepatuhan Sop Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Agro Andalan Kabupaten Sekadau Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 232. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.619>
- Christian, Dio, & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Daga, Rosnaini, Hamu, Moh Hatta Alwi, & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(2), 510–512. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1200>
- Damayanti, Novita, Wadud, Muhammad, & Roswaty, Roswaty. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Konsumen pada Cafe Unsilent Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 23–31. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.22>
- Djalante, A., Gusti, D. H., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan *Jurnal Mirai Management*, (3), 90–102. Retrieved from <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2120%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2120/1403>
- Efhendy, Hendra, Mantikei, Bambang, Syamsudin, Achmad, Kabupaten, Dinas Kesehatan, & Raya, Murung. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2, 140–147. Retrieved from <https://e-jurnal.upr.ac.id/index.php/jem>
- Fakhirah, Jihan, Ariwibowo, Prasetio, & Anco, Anco. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Gusnawijaya, G., Echdar, S., & ... (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan *Magister Manajemen* ..., 4(April), 275–284. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3723%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/3723/1919>
- Gustia Mauri, Eliyanora, Eliyanora, & Eka Siskawati. (2022). Persepsi Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Politeknik Negeri Padang). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, 1(2), 65–73. <https://doi.org/10.30630/jabei.v1i2.32>
- Harianto, & Saputra, Asron. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/embu/article/view/28037>
- Harpis, Muhammad, & Bahri, Syaiful. (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>
- Hasibuan (2016). (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113. Retrieved from <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn/article/view/3733>
- Hendri, Hendri, & Melsandi, Niko. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 21–28. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.35>
- Herdiyanti, Rafita, & Assery, Syeh. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hidayatullah, M. Fikri, & Wadud, Muhammad. (2020). *Pengaruh Promosi dan Inovasi Produk terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza (Studi Kasus di Auto 2000 Veteran Palembang)*. 1(2), 19–31.
- Hidete, Yosias M., Tulusan, Femmy M. G., & Londa, Very Y. (2022). Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Mawea Kecamatan Tobelo Timur Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik JAP No*, 117(117), 1–9.
- Iku, Damianus, Sia Niha, Simon, & A. Manafe, Henny. (2022). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 35–48. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1371>
- Iswar, Diana Sari, Yustini, Tien, Indo, Universitas, & Mandiri, Global. (2024). *Through Employee Job Satisfaction At The Housing Provision Implementation Center , Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Balai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Ditjen Perumahan Kementerian PURR* . 5(2), 6447–6458.
- Khodijah, Siti, & Yustini, Tien. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti (Jurnal Ratri)*, 3(2), 72–83. <https://doi.org/10.52333/ratri.v3i2.909>
- Kurniawan, Jefta Andika, & Nawawi, M. Tony. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585>
- Lahuddin, Maryadi, Sylvia Sjarlis. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan kabupaten polewali mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(April), 285–298.
- Loheni, Resha, Trisiana, Ria, Mei Soraya Sitohang, Renada, Natalia, Viarae, & Sariani, Rerin. (2023). Kontribusi Guru dalam Pembentukan Subjek Disiplin Siswi/a: Narasi Deskriptif SMP di Kabupaten Barito Timur. *Education: Scientific Journal Of Education*, 1(1), 10–28.
- Malik, Mutmainnah. (2021). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Dprd Kabupaten Bulukumba Dalam Menyerap Aspirasi Masyarakat Program Pascasarjana Magister

- manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2, 46–55. Retrieved from <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Mandari, Tita, Ikhsan, H. Mh., & Khairi, Awal. (2020). Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Objek Wisata Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(6), 53–61.
- Manurung, Elfina, Nura, Eko Topan Prihatin, . Nurdin, Metia, Tengku Anggi, & . Isminingsih. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>
- Muday, Fenilom, Marnisah, Luis, & Yustini, Tien. (2024). Kinerja pegawai berdasarkan pengaruh disiplin, kompetensi dan budaya organisasi. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(2), 111–148. Retrieved from <https://jurnal.rumahpintarayho.com/index.php/jmii/article/view/26>
- Muhazir, Muhammad Robiq, Harahap, Waldy Depuansyah, Indra, Muhammad Zul, Hadiyanto, Norman, & Salim, Fakhruurrazi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 165–176. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4270>
- Mustamim, Sirojudin, Didin, & Waqfin, M. Saat Ibnu. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Muzakkir, Nurjannah, & Arfan, Harniati Harlindah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2022), 116–130.
- Nasution, Sutan Napsan, & Pasaribu, Sjahril Effendy. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Nazmi, Hendra. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trikomsel Oke Tbk Medan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(2), 189–196. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i2.2904>
- Nisantika, Zinda, Afrianti, & Dirgantara, Mario. (2020). Peran Pemberdayaan Pada Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh). *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (Jan Maha)*, 2(7), 1–18.
- Nizam, Mohammad Fatih, Mufidah, Eva, & Fibriyani, Vita. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 100–109. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.55>
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, Muhammad, & Gusti., Didik Handayani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(Vol 2 No 3 (2021): Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia), 463–472. Retrieved from <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/Jmmni/index>
- Pengawasan, Pengaruh, Dinas, Kepala, & Disiplin, D. A. N. (2020). *Focus Magister Ilmu Administrasi Upmi Jurnal Magister Ilmu Administrasi 1-10 Edisi 2020 Jurnal Magister Ilmu Administrasi 1-10 Page 2. 1(1), 1–10*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2017). PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 1–162. Retrieved from <https://itjen.ristekdikti.go.id/wp->

- content/uploads/2015/11/Salinan-Pp-Nomor-11-Tahun-2017-Pp-Nomor-11-Tahun-2017.pdf
- Pratama, M. J., Razak, M., & Harniati, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan *Nobel Management Review*, 3, 740–749. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/3281>
- Purnawan, Endi Yuda, Ap, I. Nyoman Nugraha, & Negara, Iwan Kusuma. (2022). *Komparasi Abnormal Return Dan Aktivitas Volume Perdagangan Saham Sebelum Dan Sesudah Right Issue (Studi Pada Perusahaan Pertambangan di Berau Periode 2017-2022)*. 1.
- Putri, Cecilia Asmarani Oka, Putera, Roni Ekha, & Yoserizal. (2023). Manajemen Program Usaha Kesehatan Sekolah/Madrasah (UKS/M) Oleh Pemerintah Kota Payakumbuh Dalam Mewujudkan Kota Sehat. *Jiee: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 3(1), 22–29. Retrieved from <https://journal.unespadang.ac.id/Jiee/article/view/112/111>
- Rantung, Priscilia R. L., Sendow, Greis M., & Roring, Ferdy. (2021). Pengaruh Debt To Equity Ratio , Firm Size , Dan Return on Assets Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Berau) (Periode 2015-2019). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1267–1276.
- Riani, Silva Okta, & Putra, Ivan Gumilar Sambas. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Ridwan, Ovil, Edwin Bustami, H., Herlina, Vivi, & Nusantara Sakti Sungai Penuh, Stia. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Maha*, 3(4), 93–110.
- Riska Ayu Pramesti. (2020). *Riska Ayu Pramesti*. 18(2), 179–192. Retrieved from <https://unars.ac.id/ojs/index.php/growth-journal/article/view/1594>
- Rizal, Said Muhammad, & Radiman, Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosmaniah, Siti Maliah, Yuniarisih, Tjutju, & Sojanah, Janah. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272.
- Sahid, R. Echdar, S. & Maryadi. (2022). the Influence of Competence, Work Discipline and Work Culture on Employee Performance in Institut Agama Islam Negeri Sorong. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 549–563. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/Jmmni/article/view/2641>
- Sahir. (2022). Retrieved from <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf>
- Sarah, Siti. (2022). Dampak Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis (Jimeis)*, 2(1), 1–9. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis>
- Sasmoyo Dimas Radityo., SE., MM. (2020). Analisis Statistik Deskriptif Survei Bauran Pemasaran Pada Toko Buku Karisma Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 6(2), 86–98. <https://doi.org/10.51882/jamm.v6i2.14>
- Satyawan, Robby, Marnisah, Luis, & Wadud, Muhammad. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Simanungkalit, Sari, Widodo, Slamet, & Dharmayana, I. Wayan. (2022). Analisis Praktik Manajemen Kepegawaian Di Lingkungan Universitas Bengkulu (Studi Pada Aparatur Sipil

- Negara Tenaga Kependidikan/Karyawan). *The Manager Review*, 4(2), 509–539. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i2.25847>
- Subagyo, Agus. (2021). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Rangka Tata Kelola Pemerintahan Di Kabupaten Bandung Dan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 2(1), 65–77. <https://doi.org/10.26874/jakw.v2i1.105>
- Sulistiyani, Indah, & Muslinawati, Retno. (2023). Pengaruh Penggunaan Kredit Perbankan dan Pertumbuhan Industri Manufaktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 4(3), 843–849. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i3.2708>
- Sunarto A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36. Retrieved from <https://www.bajangjournal.com/index.php/JISOS/article/view/1425/961>
- Surapati, Untung, Ap, S., Ade, Nurma, Jaya, S., Sos, M. A. P., Kalma, Fadlan, & Mh, S. Thi. (2020). Pengaruh Perilaku Aparatur Sipil Negara Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Sungai Penuh. *Maha*, 2(2), 108–124.
- Susilo, A. W. Siswo, & Hidayat, Maulana Syarif. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provis Garuda Service Di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 45–61. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i2.57>
- Tasik, Tarisa B., Wawointana, Thelma, & Siwij, Devie S. R. (2023). Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal Administrativus: Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara*, Volume 1,(I), 46–51.
- Wahyuni, Andi Sri, Sultan, Muh. Salim, & Dandu, Sudirman. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Ppslu Mappakasunggu Parepare. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 186–198.
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>
- Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, Deddy Rahwandi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1250/967>
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2), 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>
- Zumery, Melvin, Yustini, Tien, & Rostianti, Neny. (2021). Pengaruh Prasarana Fisik, Proses Pelayanan Dan Responsiveness Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Layanan Atm Bni Cabang Musi Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPO)*, 2(2), 263–276. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.97>