



Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

The Influence of Supervision, Training, and Work Discipline on Employee Performance at the Bureau of Public Welfare, Regional Secretariat of Sumatera Utara Province

Gabe Artha Purba^{1*}, Sahat P. Remus Silalahi², Selamat Siregar³

^{1, 2, 3} Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji tingkat faktor dari pengaruh pengawasan, pelatihan, serta kedisiplinan kerja pada prestasi kerja karyawan di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 39 responden. Hasil pengujian t parsial menunjukkan bahwa faktor pengawasan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Sebaliknya, aspek pelatihan dan disiplin kerja masing-masing menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hasil pengujian F simultan memperlihatkan bahwa kombinasi ketiga variabel pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R-Square mencapai 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 41,6% perubahan kinerja pegawai dapat diterangkan melalui ketiga variabel penelitian, sementara 58,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam studi ini.

Kata Kunci: Pengawasan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to examine and assess the impact of supervision, training, and work discipline factors on employee performance at the Bureau of Public Welfare, Regional Secretariat of North Sumatra Province. A quantitative descriptive approach was applied involving 39 respondents. The partial t-test results demonstrate that the supervision factor does not show a significant impact on employee performance. Conversely, both training and work discipline aspects demonstrate a significant impact on enhancing performance. The simultaneous F-test results indicate that the combination of all three variables—supervision, training, and work discipline—has a significant impact on employee performance. Based on the coefficient of determination analysis, an adjusted R-squared value of 0.416 or 41.6% was obtained. This indicates that 41.6% of employee performance variation can be explained through the three research variables, while the remaining 58.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Supervision, Training, Work Discipline, and Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima 27 Mei 2025, Direvisi 04 Juli 2025, Disetujui 08 Juli 2025, Dipublikasi 17 Juli 2025.

***Penulis Korespondensi:**

purbagabe570@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.710>

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan memiliki fungsi utama memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Individu yang terlibat dalam operasional suatu organisasi memegang peranan krusial sebagai komponen utama yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut karena memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha. Organisasi yang efektif dan efisien memerlukan manusia berkualitas tinggi, sehingga diperlukan pelatihan aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata seseorang atau tim kerja secara kuantitas dan kualitas yang ditampilkan pegawai sebagai pencapaian kerja yang sejalan dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja pegawai efisien memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan, sebaliknya kinerja rendah akan menimbulkan kerugian dalam organisasi.

Pengawasan sebagai proses mengoreksi aktivitas dan kinerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bertujuan memantau dan mengevaluasi kinerja serta mengidentifikasi masalah atau penyimpangan. Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk di instansi pemerintah, karena dapat memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan secara efisien dan efektif. Jika pengawasan diterapkan dengan baik, maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas untuk tercapainya tujuan organisasi. Septriani et al. (2022) menemukan hasil penelitian, pengawasan terbukti memberikan dampak positif yang signifikan pada performa karyawan. Sebaliknya, studi yang dilaksanakan oleh Adawiah dan rekan-rekannya (2020) menemukan bahwa pengawasan berkontribusi secara negatif terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan mengacu pada proses pembelajaran untuk membantu anggota organisasi memperoleh pengetahuan, mengasah keterampilan, dan meningkatkan kemampuan kerja. Pelatihan bermanfaat meningkatkan kepercayaan diri pegawai sehingga dapat bekerja lebih efisien dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Pelatihan yang efektif dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, meningkatkan kemampuan teknis, serta membangun etos kerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, pelatihan berperan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Indriapati et al. (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan Sinaga et al. (2021) mengemukakan pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja menunjukkan sikap, perilaku, dan standar yang diharapkan dari pegawai dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Disiplin penting untuk memacu pegawai mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan demi pertumbuhan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan keseriusan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik, bekerja dengan lebih terorganisir, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Krisyanto (2022) membuktikan disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, namun Pradipta (2020), disiplin kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan baik akan memberikan arahan yang jelas bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, pelatihan yang sesuai akan memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara lebih efektif. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa setiap

pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Kombinasi dari ketiga faktor ini mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan yang efektif, menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta menegakkan kedisiplinan kerja yang adil dan konsisten agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaprovSU sebagai unit kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang melaksanakan pemberian dana hibah bidang pendidikan, agama dan lembaga menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat pegawai yang tidak mencapai target kinerja, pengawasan belum sepenuhnya dilaksanakan, kurangnya pelatihan langsung kepada pegawai, dan fluktuasi disiplin kerja yang berdampak pada kinerja.

Masalah spesifik meliputi: pelanggaran standar operasional yang membuat pengawasan tidak efektif akibat sanksi yang terlalu ringan; keterbatasan pelatihan langsung yang menyebabkan kurangnya kompetensi pegawai dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan dan penggunaan teknologi; serta kurangnya disiplin terhadap jam kerja yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk menguraikan secara mendalam keterkaitan antara pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan landasan ilmiah bagi Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaprovSU dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Merujuk pada uraian latar belakang, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaprovSU".

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan semua jenis pekerja dalam suatu organisasi, seperti karyawan biasa, pegawai, buruh, manajer, dan pekerja lainnya. Pengelolaan SDM dapat dijelaskan sebagai perpaduan antara pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis dalam mengatur hubungan kerja. Hal ini dilakukan membantu tercapainya tujuan organisasi, kepentingan individu, serta kebutuhan masyarakat (Hasibuan, 2019). Aljabar (2020) berpendapat bahwa manajemen SDM adalah usaha untuk memberikan semangat, mengembangkan kemampuan, menjaga kepuasan, dan memotivasi karyawan supaya mereka dapat bekerja dengan maksimal di dalam organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2023), manajemen sumber daya manusia ialah runtutan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, pembimbingan, dan pengawasan terhadap karyawan. Semua kegiatan ini bertujuan agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dan efisien.

Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Handoko (2020) mendefinisikan pengawasan sebagai proses di mana pimpinan memantau dan mengamati pelaksanaan pekerjaan guna memastikan kesesuaian dengan aturan dan standar yang berlaku.

Selanjutnya, Rizal dan Radiman (2019) menjelaskan bahwa pengawasan mencakup proses pengamatan dan evaluasi terhadap seluruh aktivitas dalam organisasi, serta pengambilan tindakan korektif bila terjadi penyimpangan. Hal ini penting agar pelaksanaan pekerjaan tetap berada pada jalur rencana yang telah ditentukan.

Lebih lanjut, Ekhsan et al. (2020) menambahkan bahwa pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat monitoring, namun juga mencakup penetapan standar kinerja, perumusan kerangka kerja pelaksanaan tugas, serta deteksi dini terhadap kemungkinan penyimpangan. Dengan demikian, pengawasan berperan dalam menciptakan akuntabilitas dan efisiensi dalam operasional organisasi. Kinerja pengawasan yang tidak optimal dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, peran pengawasan harus diimplementasikan secara menyeluruh dan sistematis melalui berbagai fungsi dan indikator yang relevan.

Menurut Manalu et al. (2021), fungsi pengawasan dalam organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam lima aspek utama, yaitu:

1. Mengevaluasi kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian manajemen yang diterapkan.
2. Memastikan laporan yang disusun mencerminkan aktivitas aktual secara akurat dan tepat waktu.
3. Memverifikasi kepatuhan tiap unit organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Menilai efisiensi pelaksanaan kegiatan operasional.
5. Mengukur efektivitas pencapaian tujuan sesuai sasaran yang telah ditentukan.

Sementara itu, Ruslan dan Kurbani (2020) mengidentifikasi beberapa indikator pengawasan yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam praktik manajerial, yaitu:

1. Penetapan standar dan aturan kerja yang wajib dipatuhi oleh seluruh unit organisasi.
2. Evaluasi dan penilaian terhadap capaian kinerja secara berkala.
3. Penerapan tindakan korektif terhadap penyimpangan yang ditemukan.
4. Penilaian menyeluruh terhadap hasil kerja berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang lebih menitikberatkan pada aspek praktis, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan mengatasi kendala operasional di lingkungan organisasi. Pelatihan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan profesional.

Menurut Mukmimin et al. (2019), pelatihan adalah kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk membantu organisasi memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Mardia et al. (2023) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendekatan sistematis dalam mengembangkan kompetensi pegawai sesuai tuntutan jabatan yang diemban. Sejalan dengan itu, Kasmir (2019) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan potensi karyawan melalui penguatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang profesional. Pelatihan tidak hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan alat penting dalam membangun karakter dan meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Anggi (2022), mencakup tujuh aspek penting berikut:

1. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan sebagai bekal pelaksanaan tugas secara efektif.
2. Mengembangkan kompetensi agar karyawan mampu menjalankan tanggung jawab secara optimal.
3. Membentuk karakter positif, serta menumbuhkan antusiasme dan komitmen dalam bekerja.
4. Meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
5. Memperkenalkan teknologi dan inovasi terbaru kepada karyawan.
6. Mencegah munculnya hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

7. Mempersiapkan karyawan dalam menghadapi peluang promosi atau peningkatan jabatan.
 Agar pelatihan berjalan secara efektif, diperlukan pengelolaan yang berbasis pada indikator-indikator tertentu. Syahputra dan Tanjung (2020) mengidentifikasi enam indikator utama yang memengaruhi keberhasilan pelatihan, yaitu:
 1. Mutu profesionalisme instruktur,
 2. Tingkat partisipasi peserta,
 3. Kualitas isi atau bahan ajar,
 4. Teknik pelatihan yang digunakan,
 5. Kejelasan tujuan pelatihan, dan
 6. Kesesuaian sasaran atau kelompok target pelatihan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memainkan peran krusial dalam mendorong pertumbuhan organisasi karena mampu memotivasi karyawan untuk secara sadar dan konsisten menjalankan tugas mereka, baik secara individu maupun dalam tim. Sikap disiplin mendorong pegawai untuk patuh terhadap aturan, prosedur, serta kebijakan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Menurut pendapat Sutrisno (2019), kepatuhan kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesanggupan dan keikhlasan individu dalam mengikuti berbagai aturan maupun nilai-nilai yang telah ditetapkan di lingkungan suatu lembaga atau organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Sihite (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan merepresentasikan karakter dan tindakan seseorang yang konsisten dalam menaati aturan dan tanggung jawab terhadap kebijakan atau aturan organisasi. Lebih lanjut, Pranitasari dan Khotimah (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk penghargaan dalam sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang tunduk pada peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

Menurut Sutrisno (2020), berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi antara lain:

1. Besaran Imbalan yang Diterima
 Tingkat pemberian imbalan berpengaruh terhadap penegakan disiplin kerja. Ketika karyawan memperoleh imbalan yang layak, mereka cenderung bekerja dengan tenang dan rajin, serta senantiasa berupaya memberikan kinerja terbaiknya.
2. Kehadiran Teladan dari Pimpinan
 Teladan yang ditampilkan oleh atasan sangat penting karena semua karyawan di tempat kerja akan memperhatikan bagaimana pimpinan mereka menjalankan kedisiplinan diri dan seberapa baik mereka dapat mengontrol ucapan, tingkah laku, serta sikap yang bisa merusak peraturan kedisiplinan di organisasi.
3. Adanya Regulasi yang Tegas dan Terstruktur
 Disiplin kerja tidak akan terbentuk secara efektif dalam suatu organisasi apabila tidak ditopang oleh aturan tertulis yang tegas dan mudah dipahami. Regulasi ini berfungsi sebagai pedoman bersama
4. Ketegasan Pemimpin dalam Menegakkan Aturan
 Sikap tegas dari atasan dalam menangani pelanggaran disiplin sangat penting. Ketegasan yang dijalankan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan membuat seluruh karyawan merasa sistem organisasi berjalan adil, sehingga tercipta rasa aman dan terlindungi.
5. Keberadaan Supervisi dari Pimpinan
 Setiap aktivitas kerja memerlukan supervisi yang akan membimbing pegawai menjalankan tugas agar benar serta sesuai ketentuan.
6. Kepedulian Terhadap Kebutuhan dan Kesejahteraan Karyawan

7. Menanamkan Kebiasaan Positif yang Mendorong Disiplin Kebiasaan-kebiasaan baik tersebut meliputi:
 - a. Sikap saling menghargai antar sesama
 - b. Memberikan apresiasi pada waktu dan tempat yang tepat
 - c. Melibatkan karyawan dalam berbagai rapat atau pertemuan
 - d. Memberikan informasi kepada rekan kerja saat akan meninggalkan area kerja.

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan.
Taat terhadap waktu jam kerja, jam istirahat, dan jam pulang.
2. Mematuhi seluruh ketentuan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi seperti : cara berpakaian, sopan santun dan aturan bekerja.
3. Target kerja
Bertanggung jawab dalam kerja yang diemban dan yang diberi tanggung jawab.

Kinerja

Kinerja merupakan bentuk nyata dari aktivitas yang dilakukan individu sebagai perwujudan pencapaian kerja berdasarkan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Secara umum, kinerja mencerminkan upaya strategis dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas secara optimal demi memenuhi target dan standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2019:139), Kinerja merujuk pada pencapaian konkret yang diperoleh individu saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan, di mana pencapaian tersebut, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, serta intensitas keseriusan dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Sementara itu, Mangkunegara (2020:480) menyatakan bahwa kinerja mencakup capaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh pegawai selama menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, Menurut Sihite (2024:276), kinerja adalah pencapaian kerja yang dihasilkan seseorang ketika mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dimana pencapaian dinilai berdasarkan patokan dan ukuran yang sudah ditentukan dalam waktu tertentu.

Menurut (Supriyadi dan Sarino, 2019:55) kinerja diukur dengan indikator yaitu:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja akan menentukan kemampuan karyawan akan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Mutu kinerja
3. Wawasan
4. Keakuratan
5. Dedikasi tugas

METODE

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif sebagai teknik analisis data utama dan metodologi penelitian. Menurut Aziza (2023), pendekatan deskriptif kuantitatif adalah teknik analisis statistik yang bertujuan untuk menggambarkan, menyimpulkan, serta mengkaji data yang bersifat numerik. Di sisi lain, Sofwatillah et al. (2024) mengartikan data kuantitatif sebagai pendekatan riset yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi berbasis angka sebagai landasan empiris dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan secara online dengan menggunakan google form. Kuesioner disusun dalam bentuk formulir digital dan disebarakan kepada responden melalui tautan yang dibagikan lewat email dan aplikasi pesan instan. Pengumpulan data berlangsung selama satu bulan. Pendekatan ini dipilih untuk mempermudah distribusi kuesioner serta

menjangkau responden secara efisien, terutama dalam kondisi yang membatasi interaksi tatap muka.

Dalam riset ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden karena jumlahnya relatif kecil. Sampel terdiri dari 39 pegawai, dengan rincian 26 responden berjenis kelamin laki-laki dan 13 perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan, 4 responden merupakan lulusan SMA, 3 lulusan D3, 25 lulusan S1, 6 lulusan S2, dan 1 lulusan S3. Karakteristik ini memberikan gambaran menyeluruh tentang populasi yang diteliti. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan software SPSS sebagai perangkat analisis.

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang ditetapkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	X1.1	0.643	0.316	Valid
	X1.2	0.534	0.316	Valid
	X1.3	0.464	0.316	Valid
	X1.4	0.545	0.316	Valid
	X1.5	0.5	0.316	Valid
	X1.6	0.499	0.316	Valid
	X1.7	0.514	0.316	Valid
	X1.8	0.631	0.316	Valid
X2	X2.1	0.390	0.316	Valid
	X2.2	0.425	0.316	Valid
	X2.3	0.398	0.316	Valid
	X2.4	0.471	0.316	Valid
	X2.5	0.563	0.316	Valid
	X2.6	0.446	0.316	Valid
	X2.7	0.542	0.316	Valid
	X2.8	0.521	0.316	Valid
	X2.9	0.453	0.316	Valid
	X2.10	0.378	0.316	Valid
	X2.11	0.482	0.316	Valid
	X2.12	0.385	0.316	Valid
X3	X3.1	0.402	0.316	Valid
	X3.2	0.617	0.316	Valid
	X3.3	0.403	0.316	Valid
	X3.4	0.678	0.316	Valid
	X3.5	0.836	0.316	Valid
	X3.6	0.435	0.316	Valid

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Y	Y1	0.706	0.316	Valid
	Y2	0.631	0.316	Valid
	Y3	0.471	0.316	Valid
	Y4	0.568	0.316	Valid
	Y5	0.592	0.316	Valid
	Y6	0.414	0.316	Valid
	Y7	0.534	0.316	Valid
	Y8	0.534	0.316	Valid
	Y9	0.561	0.316	Valid
	Y10	0.509	0.316	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 1 di atas menyatakan bahwa nilai rhitung > rtabel 0,316 untuk semua variabel pengawasan (X1) yang terdiri dari 8 pernyataan, pelatihan (X2) yang terdiri dari 12 pernyataan, disiplin kerja (X3) yang terdiri dari 6 pernyataan, dan kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 kuesioner maka variabel seluruhnya dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Tabel 2. Uji Realibitas Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	8

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 2 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel pengawasan adalah 0,635 > 0,60 maka variabel pengawasan yang diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 3. Uji Realibilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	12

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 3 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan adalah 0,646 > 0,60 maka variabel pelatihan yang diukur dengan menggunakan 12 item pernyataan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4. Uji Realibilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 4 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel disiplin kerja adalah 0,682 > 0,60 maka variabel disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 5. Uji Realibilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 5 di atas nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja pegawai adalah $0,718 > 0,60$ maka variabel kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan dinyatakan *reliabel*.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. PendekatanKolmogorov-Smirnov

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75272174
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.128
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

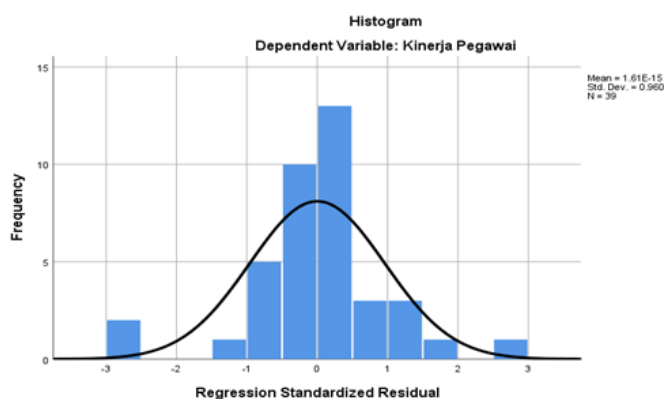
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) mencapai 0,085. Mengingat standar signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05, dimana nilai 0,085 berada di atas *threshold* tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa sebaran data tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari normalitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa syarat normalitas dalam analisis statistik telah dipenuhi, sehingga dataset ini dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut yang memerlukan distribusi normal

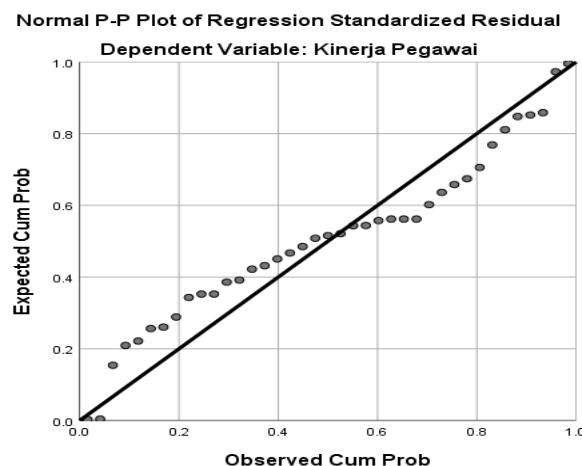
b. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Gafrik Histogram

Berdasarkan visualisasi pada Gambar 1, variabel yang diteliti memperlihatkan pola sebaran yang mendekati distribusi normal. Karakteristik ini terlihat dari bentuk kurva bell-shaped yang seimbang dan tidak menunjukkan kemiringan signifikan ke sisi kiri atau kanan, yang mengkonfirmasi bahwa data telah memenuhi prasyarat normalitas untuk analisis statistik berikutnya.

c. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Dari visualisasi pada Gambar 2, dapat diobservasi bahwa distribusi titik-titik pada grafik normal probability plot terkonsentrasi menyusuri diagonal. Pola sebaran data dalam model regresi yang mengaitkan variabel dependen dengan variabel independen berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dikonfirmasi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.932	3.851		5.694	.000		
Pengawasan	.081	.061	.173	1.334	.191	.919	1.088
Pelatihan	.151	.057	.373	2.672	.011	.789	1.268
Disiplin Kerja	.338	.106	.454	3.185	.003	.757	1.322

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat diketahui besaran nilai toleransi yang dimiliki oleh setiap variabel bebas dalam analisis ini, yakni variabel pengawasan memperlihatkan nilai 0,919, variabel pelatihan sebesar 0,789, dan variabel disiplin kerja mencapai 0,757. Di sisi lain, nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel independen yaitu pengawasan bernilai 1,088, pelatihan bernilai 1,268, dan disiplin kerja bernilai 1,322. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam dataset penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.369	2.741		-.864	.393		
Pengawasan	-.014	.043	-.055	-.331	.743	.919	1.088
Pelatihan	.017	.040	.078	.434	.667	.789	1.268
Disiplin Kerja	.102	.075	.249	1.352	.185	.757	1.322

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Tabel 8, nilai signifikansi yang didapat untuk variabel pengawasan adalah 0,743, pelatihan sebesar 0,667, dan disiplin kerja mencapai 0,185. Mengingat seluruh nilai tersebut berada di atas batas kritis 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data tabel 7, hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien untuk setiap variabel pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sehingga dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.932 + 0.081 X_1 + 0.151 X_2 + 0.338 X_3$$

Model tersebut memiliki interpretasi bahwa:

1. Konstanta = 21,932
Apabila variabel pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja dianggap dalam kondisi konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 21,932.
2. Koefisien Pengawasan
Koefisien pengawasan bernilai 0,081. Hal ini berarti jika pelatihan dan disiplin kerja dalam kondisi konstan maka setiap peningkatan satu satuan variabel pengawasan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,081 satuan.
3. Koefisien Pelatihan
Koefisien pelatihan bernilai 0,151. Hal ini berarti jika pengawasan dan disiplin kerja dalam kondisi konstan maka setiap peningkatan satu satuan variabel pelatihan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,151 satuan.
4. Koefisien Disiplin Kerja
Koefisien disiplin kerja bernilai 0,338. Hal ini berarti jika pengawasan dan pelatihan dalam kondisi konstan maka setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,338 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis t (Uji t)

Dalam menentukan besaran ttabel yang didapat pada $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan formula
 $ttabel = (\alpha/2; (df = n-k))$

$t_{tabel} = (5\% / 2; (df = 39 - 4))$

$t_{tabel} = (0,025 ; 35)$

Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030.

Data pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa variabel pengawasan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,191 yang melebihi 0,05, serta nilai t -hitung 1,334 yang berada di bawah t -tabel 2,030. Di sisi lain, variabel pelatihan menunjukkan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,011 di bawah 0,05 dan nilai t -hitung 2,672 yang melampaui t -tabel 2,030. Lebih lanjut, analisis statistik juga membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang terlihat dari nilai signifikansi 0,003 yang berada di bawah 0,05 dan t -hitung senilai 3,185 yang melebihi t -tabel 2,030.

2. Uji Hipotesis F (Simultan)

Dalam menentukan besaran f_{tabel} yang didapat pada $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan formula f_{tabel} yaitu:

$df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 3

$df_2 = n - k - 1$ ($39 - 3 - 1$) = 35 (2,874)

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.470	3	6.157	10.008	.000 ^b
	Residual	21.530	35	.615		
	Total	40.000	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pelatihan

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Data pada Tabel 9 memperlihatkan bahwa nilai F -hitung sebesar 10,008 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F -tabel pada level kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) tercatat sebesar 2,874. Karena F -hitung melampaui F -tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, dapat dinyatakan bahwa secara bersamaan variabel independen yaitu pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.416	.784	1.815

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS, 2025

Hasil evaluasi pada tabel 10 memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,416 atau 41,6%, yang mengindikasikan bahwa variabel pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja secara kolektif mampu menerangkan 41,6% variasi dalam kinerja pegawai. Nilai yang relatif rendah ini bisa terjadi karena beberapa alasan. Salah satunya adalah karena variabel-variabel independen

yang digunakan dalam model belum cukup kuat atau belum sepenuhnya relevan dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun sisanya, yaitu 58,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian t, ditemukan bahwa nilai thitung mencapai 1,334 yang berada di bawah ttabel 2,030, serta nilai signifikansi 0,191 yang melampaui batas 0,05. Kondisi ini menyebabkan penerimaan hipotesis nol (H_0) dan penolakan hipotesis alternatif (H_1). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengawasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu. Ketidaksignifikanan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai bukan berarti pengawasan tidak penting, melainkan perlu dievaluasi dari sisi metode, frekuensi, kualitas, dan pendekatannya. Agar efektif, pengawasan sebaiknya dilakukan secara partisipatif, berorientasi pada pengembangan, dan disertai dengan umpan balik yang membangun.

Temuan ini selaras dengan studi yang dilakukan Fitria (2020) yang juga menemukan bahwa pengawasan tidak memberikan dampak yang berarti pada kinerja pegawai. Ketidakefektifan pengawasan ini dipicu oleh minimnya frekuensi pengawasan dari atasan, sehingga menimbulkan kecenderungan kelalaian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Fungsi pengawasan sesungguhnya adalah sebagai mekanisme pengendalian untuk menjamin tercapainya sasaran organisasi melalui penyusunan standar, pemantauan implementasi, pendeteksian deviasi, dan pelaksanaan tindakan perbaikan. Pengawasan yang efektif seharusnya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pimpinan Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu perlu memperkuat frekuensi dan mutu pengawasan guna mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai dengan sasaran organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,672 yang melebihi t-tabel 2,030, disertai dengan nilai signifikansi 0,011 yang berada di bawah threshold 0,05. Situasi ini menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, menandakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mencakup aspek peningkatan kompetensi, pembentukan sikap, serta peningkatan efisiensi dan motivasi kerja. Organisasi yang secara konsisten memberikan pelatihan cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif, profesional, dan mampu bersaing di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja.

Menurut pandangan Indriapati et al. (2020), pelatihan ialah sebuah alur terstruktur bertujuan Modifikasi perilaku pegawai untuk meraih sasaran organisasi dengan penekanan utama pada pengembangan keterampilan dan kapabilitas. Sasaran pelatihan adalah meningkatkan wawasan, keahlian, serta mental pegawai supaya dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,185 yang melampaui t-tabel 2,030, disertai tingkat signifikansi 0,003 yang berada di bawah ambang 0,05. Kondisi ini mengarahkan pada penolakan hipotesis nol (H_0) dan pengesahan hipotesis ketiga (H_3), menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu. Dengan kata lain, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk kinerja

pegawai yang unggul. Tanpa disiplin, keterampilan dan potensi individu tidak akan teraktualisasi secara maksimal. Oleh karena itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat signifikan dan tidak dapat diabaikan, karena menyentuh aspek perilaku, tanggung jawab, dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi.

Temuan ini diperkuat oleh riset Krisyanto (2022) dan Andini et al. (2019), yang membuktikan bahwa disiplin kerja menghasilkan dampak positif pada kinerja melalui elemen-elemen seperti ketepatan waktu, manajemen waktu yang baik, rasa bertanggung jawab, serta kepatuhan pada regulasi.

Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji ANOVA mengindikasikan adanya nilai F-hitung sebanyak 10,008 yang melampaui F-tabel 2,874, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Kondisi ini mengakibatkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis keempat (H_4), yang menunjukkan bahwa secara bersamaan pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja memberikan dampak yang berarti pada kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu. Ketiga variabel ini pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja saling memperkuat satu sama lain. Pelatihan tanpa pengawasan akan kehilangan arah. Pengawasan tanpa disiplin tidak akan efektif. Disiplin tanpa pelatihan tidak akan memberi hasil optimal. Oleh karena itu, ketika ketiganya diterapkan secara sinergis, maka akan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Adapun koefisien determinasi sebesar 0,416 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menerangkan 41,6% variasi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 58,4%, kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasar pada penelitian ini, beberapa poin kesimpulan yang dapat disampaikan adalah secara parsial, pengawasan tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Kemudian, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Temuan uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan, pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan

Untuk menjaga fokus penelitian agar tidak melebar dari ruang lingkup yang telah ditetapkan, perlu dilakukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini, penulis membatasi kajian pada pengaruh pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu.

Implikasi Penelitian

Disarankan kepada pimpinan Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu untuk terus meningkatkan efektivitas pengawasan dalam lingkungan kerja agar pegawai dapat lebih optimal dalam meningkatkan dan menjaga performa mereka, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih berkualitas. Selain itu, pihak biro hendaknya mempertahankan program pelatihan yang ada dan bahkan mempertimbangkan penambahan pelatihan baru guna memperluas wawasan serta pengetahuan pegawai, yang akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Pegawai diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut dalam memberikan pelayanan baik kepada internal biro maupun kepada masyarakat luas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel-variabel lain sebagai

faktor independen guna mengidentifikasi berbagai aspek yang turut memengaruhi kinerja pegawai, mengingat penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat sekitar 58,4% variabilitas kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, S., Rahman, A., & Sari, M. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(April), 5–13.
- Aljabar, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Penerbit CV. Budi Utama.
- Andini, P., Kusuma, D., & Fitri, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 78-92.
- Anggi. (2022). Tujuan Pelatihan Kerja Dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan. *Accurate Online*.
- Aziza, N. (2023). Metodologi Penelitian Deskriptif Kuantitatif Dalam Ilmu Sosial. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 15(1), 23-35.
- Ekhsan, M., Pratama, R., & Wijaya, S. (2020). Sistem Pengawasan Dalam Organisasi Modern: Teori Dan Praktik. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 7(4), 112-125.
- Fitria, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen: Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriapati, K., Susanto, H., & Margaretha, F. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris Pada Sektor Publik. *Indonesian Journal of Public Administration*, 6(1), 45-62.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Krisyanto, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 185-205.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardia, T., Gunawan, I., & Putri, S. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan SDM. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(2), 134-147.
- Mukmimin, A., Hartono, B., & Sari, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Pradipta, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 10(2), 167-180.
- Rizal, M., & Radiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.

- Septriani, L., Wulandari, A., & Firmansyah, D. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 3(2), 082–093.
- Siagian, Sondang P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihite, R. (2024). *Manajemen Kinerja Dan Disiplin Kerja: Pendekatan Kontemporer*. Medan: USU Press.
- Sinaga, H., Panjaitan, M., & Lubis, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110.
- Sofwatillah, R., Maharani, P., & Kusuma, J. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 55.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.