

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat

Anom Dwianto^[1], Darkiman Ruminta^[2]

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98. Senen. Jakarta Pusat

Email: anomdwianto@gmail.com^[1], darkiman.dnk@bsi.ac.id^[2]

ABSTRAKSI

Salah satu instansi pemerintahan yang berada di ruang lingkup Kementerian Agama Republik Indonesia adalah Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat. Permasalahan yang terjadi di sana berdasarkan observasi penulis adalah pengawasan belum berjalan optimal dan kondisi kedisiplinan juga masih belum ideal. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik dengan jumlah populasi 60 pegawai. Menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada para pegawai. Dari hasil penelitian secara parsial, untuk variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H_{a1} diterima, dengan hasil $t_{hitung} (2,953) > t_{tabel} (1,67155)$. Untuk variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H_{a2} diterima, dengan hasil $t_{hitung} (7,677) > t_{tabel} (1,67155)$. Secara simultan variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H_{a3} diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil $F_{hitung} (37,410) > F_{tabel} (3,16)$ dengan pengaruh senilai 56,8%.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

One of the government agencies within the scope of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia is the Office of the Ministry of Religious Affairs of West Jakarta City. The problems that occur there based on the author's observations are that supervision has not been running optimally and disciplinary conditions are still not ideal. This analysis aims to identify the influence of supervision and work discipline on employee performance. This analysis uses a quantitative statistical method with a population of 60 employees. Using primary data by distributing questionnaires to employees. From the results of the partial study, the supervision variable has a significant effect on employee performance or H_{a1} is accepted, with the results of $t_{count} (2.953) > t_{table} (1.67155)$. The work discipline variable also has a significant effect on employee performance or H_{a2} is accepted, with the results of $t_{count} (7.677) > t_{table} (1.67155)$. Simultaneously, the supervision variable and the work discipline variable have a major influence on employee performance or H_{a3} is accepted. This is proven by the results of $F_{count} (37.410) > F_{table} (3.16)$ with an influence of 56.8%.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di pemerintahan, biasanya terdapat divisi yang mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Divisi tersebut adalah *Human Resource Development* (HRD) atau biasa disebut bagian personalia (Widaningsih et al., 2021).

Menurut Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya mengawasi kondisi kerja, kesehatan, dan keselamatan pegawai, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan, mengevaluasi, dan memberikan tunjangan kepada pegawai (Widaningsih et al., 2021).

Sistem organisasi pemerintahan dijalankan oleh manusia. Arti manusia di sini adalah pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas di dalamnya mereka bekerja sesuai fungsi, peran, dan kewajibannya masing-masing. Suatu institusi pemerintahan perlu meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi pegawainya, dengan melakukan pelatihan dan pendidikan yang berkualitas (Wicaksono, 2022).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat menyesuaikan dengan standar untuk mencapai tujuan instansi. Baik pegawai ataupun instansi harus berupaya menaikkan kualitas atau keahlian sumber dayanya supaya instansi dalam pemerintahan dapat beroperasi dengan baik (Mauliza, 2020). Kinerja pegawai terpengaruh dari sejumlah faktor, di antaranya pengawasan dan disiplin kerja.

Satu dari badan pemerintah yang terafiliasi di bawah Kementerian Agama RI, dan tempat di mana penelitian ini dilaksanakan adalah Kantor Kementerian Agama (Kankemenag) Kota Jakarta Barat. Instansi ini bertugas mengelola permasalahan pemerintahan di sektor keagamaan untuk mendukung presiden dalam menjalankan pengelolaan negara.

Fenomena berdasarkan observasi penulis di Kankemenag Kota Jakarta Barat menemukan pengawasan belum berjalan optimal, karena terdapat pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan. Keadaan ini terjadi karena pimpinan belum sepenuhnya maksimal melakukan pengawasan, serta tidak teratur mengontrol langsung

aktivitas pegawainya saat bekerja. Pimpinan tidak dapat melakukan *controlling* secara optimal dikarenakan harus menjalankan tanggung jawab utama dan perannya selain melakukan pengawasan. *Closed Circuit Television* (CCTV) juga tidak aktif di beberapa ruangan, hal ini semakin membuat proses pengawasan tidak maksimal.

Kondisi kedisiplinan juga masih belum ideal, seperti kurangnya pemanfaatan waktu kerja. Terdapat pegawai yang pergi dari kantor tanpa izin pada saat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadinya. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja mereka, ditambah proses pengawasan yang rendah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tunjangan, kepemimpinan, kompetensi, komitmen, dan lain-lain. Tetapi hanya ada dua variabel yang difokuskan pada penelitian ini dan diduga mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini dipilih karena adanya celah penelitian (*research gap*) dan perbedaan hasil antara penelitian satu sama lain.

Penelitian terdahulu menimbulkan beberapa perbedaan hasil terkait variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, variabel pengawasan dinyatakan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Parnabhakti & Puspaningtyas, 2021) dan (Norfiana et al., 2021), tetapi dinyatakan berpengaruh serta signifikan oleh (Karnawan & Supratikta, 2022) dan (Saputra, 2020). Sementara itu, kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja menurut (Irawan et al., 2021) dan (Muna & Isnowati, 2022). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan (Rusmayanti & Musadad, 2022) dan (Nuroho & Mala, 2022) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah meninjau beberapa riset terdahulu yang menggunakan berbagai variabel, ditemukan adanya *research gap* dengan hasil yang bervariasi dan belum konsisten. Dengan demikian, untuk mencapai hasil penelitian yang *update*, peneliti berminat melakukan studi lanjutan pada instansi pemerintah, yakni Kankemenag Kota Jakarta Barat. Data yang dijadikan bahan dalam penelitian ini lebih terkini dan memperlihatkan kondisi saat ini. Penelitian ini juga mencakup pengembangan dalam hal variabel yang diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian.

Mengacu pada pengantar yang sudah dijabarkan, dengan demikian rumusan 4 masalahnya adalah:

- Apakah kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat dipengaruhi oleh pengawasan?
- Apakah kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat dipengaruhi oleh disiplin kerja?
- Apakah kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja?

Sesuai dengan tujuan dan latar belakang masalah, dugaan sementara atau hipotesis yang dapat disampaikan adalah:

- Ha₁: Diduga pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.
- H₀₁: Diduga pengawasan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.
- Ha₂: Diduga disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.
- H₀₂: Diduga disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.
- Ha₃: Diduga pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.
- H₀₃: Diduga pengawasan dan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi metode kuantitatif karena fenomena yang diamati diubah menjadi data angka yang selanjutnya dianalisis atau diolah dengan metode statistik. Untuk melakukan uji statistik, peneliti memanfaatkan aplikasi pengolah data yaitu SPSS versi 25. Menerapkan data primer yang terdiri dari hasil jawaban kuesioner responden dan data sekunder yang terdiri dari buku serta artikel jurnal yang dikutip.

Populasi dan sampel pada studi ini terdiri dari 60 pegawai Kankemenag Kota Jakarta Barat. Dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, maka populasi dan sampelnya adalah sama, yaitu 60 responden.

Observasi yang dilakukan peneliti adalah mengamati kinerja pegawai pada Kankemenag Kota Jakarta Barat. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut untuk mengetahui situasi dan kondisi kinerja pegawai pada Kankemenag Kota Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan tipe pernyataan tertutup, bentuk kalimat dan positif, skala pengukuran *Likert*, dan dengan teknik *sampling* jenuh. Kuesioner ditujukan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat untuk mengetahui persepsi responden (pegawai) pada judul penelitian ini. Peneliti menyalurkan kuesioner langsung kepada subjek penelitian, ke semua divisi dan mendapatkan populasi dan sampel sebanyak 60 responden. Selain itu peneliti juga menggunakan studi pustaka untuk mendapatkan informasi atau referensi dari buku atau jurnal terdahulu yang relevan dengan riset ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Pernyataan yang valid mengacu pada alat pengukur yang efektif supaya menghasilkan data yang sesuai. Kuesioner dianggap valid ketika, pernyataan secara akurat mencerminkan tujuan pengukuran dari kuesioner tersebut. Jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi tidak lebih dari

angka 0,05, pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2021). Mencari r_{tabel} menggunakan persamaan $df = n-2$, “n” artinya jumlah sampel. Maka $60-2 = 58 = 0,2542$.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

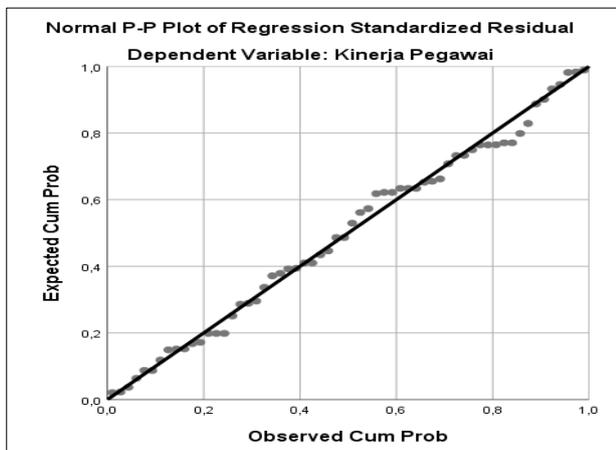
Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)
Pengawasan (X1)	1	0,482	0,2542	0,000
	2	0,447	0,2542	0,000
	3	0,584	0,2542	0,000
	4	0,672	0,2542	0,000
	5	0,511	0,2542	0,000
	6	0,442	0,2542	0,000
	7	0,515	0,2542	0,000
	8	0,543	0,2542	0,000
Disiplin Kerja (X2)	9	0,787	0,2542	0,000
	10	0,867	0,2542	0,000
	11	0,669	0,2542	0,000
	12	0,694	0,2542	0,000
	13	0,640	0,2542	0,000
	14	0,473	0,2542	0,000
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,673	0,2542	0,000
	16	0,767	0,2542	0,000
	17	0,342	0,2542	0,007
	18	0,642	0,2542	0,000
	19	0,746	0,2542	0,000
	20	0,266	0,2542	0,040
	21	0,785	0,2542	0,000
	22	0,712	0,2542	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Sesuai keterangan Tabel 1, semua pernyataan dalam variabel dinyatakan valid. Alasannya karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) dan nilai Sig (2-tailed) tidak melampaui 0,05.

3.2 Uji Normalitas

Uji ini menerapkan analisis grafik normal P-P Plot. Dinyatakan normal jika pola penyebaran data menyesuaikan dengan garis diagonal (Ghozali, 2021).



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Gambar 1. Hasil Grafik Normal P-P Plot

Dalam *output* tersebut, persebaran data pada grafik normal P-Plot juga mengikuti pola distribusi normal yang ditunjukkan oleh garis lurus, hal ini menunjukkan data telah mengikuti distribusi normal.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Bagian ini dimanfaatkan ketika ingin memperkirakan bagaimana perubahan variabel dependen bakal terjadi, dengan memanipulasi (menaikkan ataupun menurunkan nilai) dua ataupun lebih variabel independen sebagaimana prediktor (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono hubungan ini biasanya disampaikan dalam persamaan (Fitriana et al., 2022), sebagai rincian di bawah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yang diprediksikan
- X1 = Variabel bebas
- X2 = Variabel bebas
- α = Nilai konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel
- e = *Error Term*

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	6,987
	Pengawasan	,230
	Disiplin Kerja	,707
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 2, tampak hasil analisis regresi berganda yang memperlihatkan koefisien untuk variabel X1 sebesar 0,230, X2 sebesar 0,707, dan nilai konstanta (α) sebesar 6,987. Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = 6,987 + 0,230 X_1 + 0,707 X_2$$

- 1) Dapat diinterpretasikan bahwa ketika variabel independen memiliki nilai 0 (konstan), variabel dependen akan memiliki nilai 6,987.
- 2) Dengan nilai koefisien X1 sebesar 0,230 yang positif, menandakan bahwa tingkat Pengawasan yang lebih tinggi akan menghasilkan peningkatan Kinerja Pegawai.
- 3) Dengan nilai koefisien X2 sebesar 0,707 yang positif, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat Disiplin Kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai.

3.4 Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

Uji ini mendeskripsikan dampak satu *independent variable* secara individu saat menjelaskan variasi *dependent variable*. Jika t_{hitung} melebihi t_{tabel} dan signifikansi tidak lebih dari angka 0,05, itu artinya *independent variable* tersebut berpengaruh signifikan secara individual terhadap *dependent variable* (Ghozali, 2021). Nilai t_{tabel} dicari dari rumus $df = n-2$, "n" artinya jumlah sampel. Maka $60-2 = 58 = 1,67155$.

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,987	2,725		2,564	,013
	Pengawasan	,230	,078	,259	2,953	,005
	Disiplin Kerja	,707	,092	,674	7,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 5, pada variabel Pengawasan (X1) t_{hitung} sejumlah 2,953 dan 0,005 untuk *Sig (2-tailed)*. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) t_{hitung} sejumlah 7,677 dan 0,000 untuk *Sig (2-tailed)*. Kedua variabel tersebut dikatakan secara parsial signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,67155) dan tingkat *sig* tidak lebih dari 0,05.

B. Uji F (Simultan)

Ghozali berpendapat, Uji F dipergunakan supaya memutuskan apakah didapati dampak yang signifikan secara bersamaan pada seluruh variabel independen pada variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi tidak lebih dari angka 0,05, artinya hipotesis diterima (Hayatun & Ernawati, 2022). Nilai F_{tabel} dicari dari rumus $df1 = k - 1$ serta $df2 = n - k$. yang mana "n" merupakan jumlah responden serta "k" merupakan jumlah variabel (bebas + terikat), maka $df1 = 3-1 = 2$ serta $df2 = 60 - 3 = 57$, maka nilai F_{tabel} (2:57) yakni 3,16.

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	37,410	,000 ^b
	Residual	57		
	Total	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 6, nilai F_{hitung} sejumlah 37,410 lebih tinggi dari F_{tabel} sejumlah 3,16 dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari taraf 0,050. Itu artinya Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Ghozali berpendapat, Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk menerangkan perubahan pada variabel dependen. Untuk mengujinya dapat menggunakan rumus dari Sugiyono, yaitu $KD = R^2 \times 100\%$ (Suhendra & Angga, 2021).

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,347 ^a	,121	,105	3,232

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 7, variabel Pengawasan (X1) = $(0,347)^2 \times 100\% = 0,121$. Maka pengaruh variabel X1 terhadap Y sejumlah 12,1%, sementara sisanya $(100\% - 12,1\%)$ 87,9% merupakan *variable* lainnya yang belum dibahas pada riset ini.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,493	2,433

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 8, variabel Disiplin Kerja (X2) = $(0,708)^2 \times 100\% = 0,501$. Maka pengaruh variabel X2 terhadap Y sejumlah 50,1%, sementara sisanya $(100\% - 50,1\%)$ 49,9% merupakan *variable* lainnya yang belum ditelusuri pada riset ini.

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,568	,552	2,286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 (2024)

bjm.ac.id/11269/1/Artikel Jurnal RRS.pdf

Menurut Tabel 9, persamaannya menjadi $(0,753)^2 \times 100\% = 0,568$. Itu artinya Pengawasan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama sebesar 56,8% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 0,432 atau 43,2% merupakan *variable* lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial, Pengawasan (X1) berpengaruh sebesar 12,1% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sebesar 50,1% terhadap Kinerja Pegawai pada Kankemenag Kota Jakarta Barat. Secara simultan, Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sebesar 56,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kankemenag Kota Jakarta Barat.

Saran untuk instansi hasil riset ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat, terutama untuk memperketat pengawasan dan mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan sanksi sesuai apa yang di langgar oleh para pegawai. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya terutama dengan penelitian yang sama, Skripsi ini bisa menjadi acuan atau bahan pelajaran untuk penelitian selanjutnya. Selain itu dari hasil pengujian R², terlihat bahwa masih terdapat variabel-variabel lainnya yang belum dianalisis yang turut berperan dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian berikutnya dapat meneruskan penelitian yang melibatkan penambahan variabel baru yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 477–483. Retrieved from <https://stiemmaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1061>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Undip.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>

Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>

Karnawan, I. M. L. A., & Supratikta, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gandawisesa Makmur Di Jakarta. *PERKUSI : Jurnal Pemasaran, Keuanan Dan Sumber Daya Manusia*, 2(2), 293–298. Retrieved from <http://eprints.uniska->

Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Norfiana, L., Agustina, T., & Alfiannor, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.64>

Nuroho, F. A., & Mala, I. W. (2022). The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance (Case study on Administrative Staff at Soerjo University). *Literature for Social Impact and Cultural Studies*.

Parnabhakti, L., & Puspaningtyas, N. D. (2021). Persepsi Peserta Didik Pada Media Powerpoint. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-MR)*, 2(1), 18–25.

Rusmayanti, H. K., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(September), 188–194.

Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Pengaruh Pengawasan. .. Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28037/27500>

Sugiyono. (2019). *Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhendra, & Angga, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Derma Elok Farma. *Jurnal Jurusan Manajemen Bisnis*, 1(1), 4–6.

Wicaksono, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Pembangunan dan Pengembangan Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 04(04), 1731–1741.

Widaningsih, S., Suheri, A., & Nurullatipah, E. (2021). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM) Di Konfeksi Oidokids Bandung. *Media Jurnal Informatika*, 13(2), 85. <https://doi.org/10.35194/mji.v13i2.1774>