

PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BILAH HILIR

Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu
Email : susilawati010110@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan disebar kepada seluruh pegawai kantor Camat Bilah Hilir sebanyak 30 responden. Analisa data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi linier berganda dan pengujian secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari nilai t-hitung > t tabel ($4,239 > 2,038$), variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari nilai t-hitung > t tabel ($4,542 > 2,038$), variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari nilai t-hitung > t tabel ($3,336 > 2,038$), variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel ($4,205 > 2,038$), variabel pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari nilai F hitung > F tabel ($35,615 > 2,68$).

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini zaman berkembang begitu pesat sehingga menuntut masing-masing perusahaan untuk maju dan mampu memperkuat diri dalam rangka menghadapi saingan-saingan yang ada. Agar mampu mewujudkan hal tersebut masing-masing perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bekerjasama dalam kelompok dan mempunyai kualitas semangat kerja yang tinggi (Manulang, 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2017) Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal

Fakta yang ada di Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu yaitu memiliki kinerja yang normal, arti normal disini adalah pegawai biasa melakukan kesalahan atau penyimpangan atau penyelewengan kerja dimana banyaknya pegawai yang sering bolak balik ruangan kerja hanya sekedar duduk dan melihat saja, sering kebanyakan ngobrol dan lain

sebagainya. Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal.

Menurut (Rivai, 2015) Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada penelitian pengawasan terhadap kinerja pegawai (Jufrizen, 2016), bahwa pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai kinerja dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain faktor pengawasan, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan menurut (Sinambela, 2016). Disiplin merupakan seperangkat aturan wajib yang harus ditaati oleh semua pegawai. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap atasan camat Bilah Hilir, pegawai tiba dikantor usai makan siang melebihi waktu jam istirahat yang telah ditetapkan. Seharusnya seluruh pegawai didalam suatu instansi haruslah mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kemudian pegawai tidak mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan. Masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran misalnya datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh signifikan positif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Prayogi & Nursidin, 2019) dan (Yusnandar & Nefri, 2020).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dari instansi instansi yaitu pengalaman pegawai. Dimana Pengalaman kerja seseorang adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Harianja, 2017). Pengalaman ini sangat membantu kinerja pegawai, sehingga dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas, yang dibebankan kepadanya. pengalaman kerja pegawai merupakan faktor-faktor yang menjadi dasar dalam menentukan spesifikasi pekerjaan seseorang, dimana spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompetensi (Hasibuan, 2018)

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil pengamatan masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja

karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja pegawai.

Disamping itu motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam sendiri maupun dari luar. Menurut (Sedarmayanti, 2018). motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pemerintah Kecamatan Bilah Hilir perlu memberikan motivasi yang lebih kepada para pegawainya yang mengacu mereka untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tupoksinya seperti memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh motivasi penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pengawasan, disiplin pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini menghilangkan variabel pengembangan dan menambah variabel pengalaman kerja dan motivasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian seluruh pegawai dan staff kantor Camat Bilah Hilir Hal ini diduga disebabkan karena pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi. Untuk itu peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti bermaksud ingin meneliti seberapa besar : “Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 2) Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 3) Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 4) Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 5) Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Abyad, 2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengawasan sebesar 50,1%.

Penelitian (Maydo & Suhermin, 2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data dalam penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh variabel ketrampilan teknis terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian (Jufrizen & Tanjung, 2021) Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan

Defenisi Pengawasan

Menurut (Siagian, 2018), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Menurut (Handoko, 2016), Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Pada tahap perencanaan ditetapkan indikator dan targer kinerja. Pengawasan menurut peraturan pemerintah No.79 Tahun 2005 pasal 1 tentang pedoman pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah menyatakan bahwa “pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintahan daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundangundangan

Indikator pengawasan Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut (Handoko, 2016), Indikator pengawasan adalah sebagai berikut : 1. Penetapan standar 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian Kinerja 4. Tindakan koreksi

Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut (Sinambela, 2016) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. 2). Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Defenisi Pengalaman kerja

Menurut (Hasibuan, 2018), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan. Menurut (Manulang, 2018), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Menurut (Bangun, 2018) mengatakan bahwa job rotation atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemidahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Indikator Pengalaman kerja Menurut (Hasibuan, 2018) yaitu : 1). Lama waktu/ masa bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2). Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. 3). Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dengan peralatan atau pekerjaannya dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Defenisi Motivasi

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut (Bangun, 2018) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja (Afandi, 2018)), yaitu: 1). Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. 2). Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya. 3). Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama. 4). Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi. 5). Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Defenisi Kinerja Pegawai

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "performance". Hal ini sesuai yang disebutkan (Sedarmayanti, 2018) yaitu : "Performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja". Menurut (Kasmir, 2018) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pernyataan di atas maka untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai

Adapun indikator menurut (Wibowo, 2014) sebagai berikut: 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. 4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

III. METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu dan direncanakan jadwal penelitian dilakukan pada bulan November sampai bulan Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah “keseluruhan objek penelitian” keseluruhan unit elementer yang akan di duga melalui statiska hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah.30 orang.

Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang digunakan untuk memperoleh keterangan mengenai objek yang akan diteliti. Untuk menentukan besar kecilnya sampel suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hal tersebut maka penarikan sample untuk populasi pegawai Kantor Camat menggunakan sistem sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Diharapkan dengan sistem sensus tersebut maka diperoleh data yang lengkap secara keseluruhan dari pegawai Kantor Camat berjumlah 30 orang.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang akan dikorelasi terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

D

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

X₁ = Pengawasan

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pengalaman kerja

X₄ = Motivasi

β = Koefisien regresi disiplin kerja

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 23.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Keterangan
X1.1	164.000	4.455	0.651	0.464	Valid
X1.2	162.333	4.737	0.543	0.363	Valid
X1.3	164.667	3.913	0.728	0.586	Valid
X1.4	164.333	3.909	0.771	0.668	Valid
X1.5	163.333	4.161	0.717	0.573	Valid
X2.1	167.667	3.564	0.781	0.713	Valid
X2.2	166.667	3.609	0.785	0.699	Valid
X2.3	167.333	3.720	0.767	0.618	Valid

X2.4	168.333	4.282	0.574	0.356	Valid
X2.5	168.667	4.533	0.586	0.401	Valid
X3.1	160.000	2.414	0.548	0.697	Valid
X3.2	158.333	2.626	0.608	0.673	Valid
X3.3	158.333	2.626	0.608	0.411	Valid
X3.4	158.667	3.016	0.521	0.345	Valid
X3.5	158.000	2.717	0.356	0.319	Valid
X4.1	157.333	1.857	0.578	0.681	Valid
X4.2	158.000	2.097	0.508	0.591	Valid
X4.3	157.667	2.461	0.396	0.263	Valid
X4.4	158.333	1.661	0.595	0.702	Valid
X4.5	158.000	2.028	0.446	0.641	Valid
Y.1	145.333	3.775	0.557	0.445	Valid
Y.2	148.333	3.040	0.847	0.768	Valid
Y.3	148.333	3.040	0.738	0.675	Valid
Y.4	147.000	3.183	0.682	0.482	Valid
Y.5	144.333	3.702	0.608	0.397	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment. Berdasar uji validitas yang telah dilakukan, pearson correlation di atas 0.30, sehingga semua indikator dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1	Pengawasan	0,861	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,870	0,600	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,745	0,600	Reliabel
4	Motivasi	0.735	0.600	Reliabel
5	Kinerja pegawai	0,864	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2. uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha, jika Cronbach Alpha > 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel, (Ghozali, 2017). Berdasarkan tabel 2 masing-masing variabel mempunyai nilai > 0.6 alpha, maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mengandung masalah-masalah asumsi klasik atau tidak. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi 3 pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedasitas sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov test yang dikatakan normal jika $p = 0,05$. Hasil uji normalitas sebaran terhadap keempat variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	X3	X4	Y
N		30	30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	21.0500	19.9000	20.9800	20.9500	21.1000
	Std. Deviation	1.98670	2.56038	1.90151	2.43864	2.61889
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.146	.154	.117	.135
	Positive	.110	.104	.127	.092	.086
	Negative	-.130	-.146	-.154	-.117	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300	1.456	1.542	1.166	1.348
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.129	.117	.132	.253
a. Test distribution is Normal.						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi pada tabel 4.8 (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.068 variabel pengawasan, 0.129 variabel disiplin kerja, 0.117 variabel pengalaman kerja, 0.132 variabel motivasi kerja, 0,253 variabel kinerja pegawai lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H_0 yang artinya persebaran variabel (X) dengan variabel (Y) berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi. Pengujian multikolineritas juga dapat dilihat dari nilai VIF dan Tollerance, yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-1.908	2.114			
1 X1	.288	.129	.219	.441	2.268
X2	.122	.079	.120	.699	2.431
X3	.261	.112	.190	.638	3.568
X4	.430	.102	.401	.464	2.157

a. Dependent Variable: Y

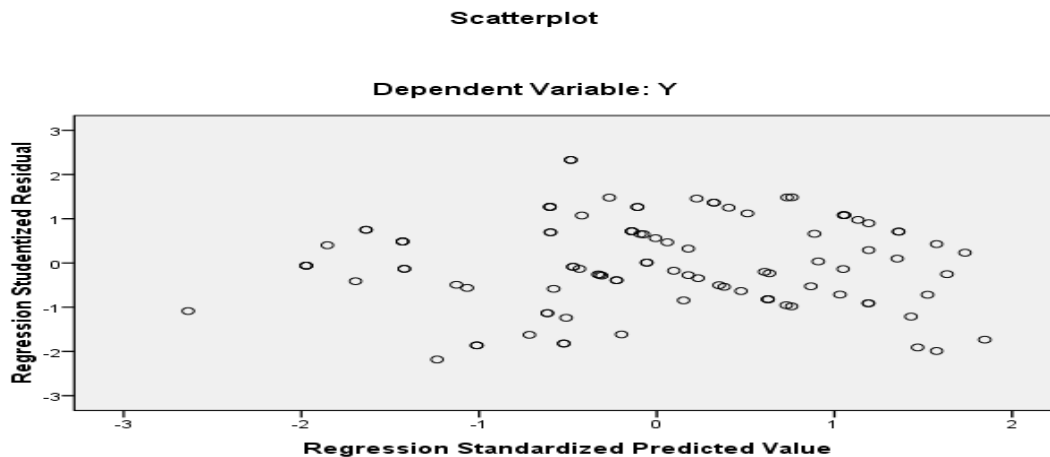
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai Tollerance mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolineritas di dalam model. Pengujian multikolineritas dengan menggunakan VIF dan Tollerance sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2018)

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat varians data apakah bersifat homogen atau heterogen. Data yang baik digunakan dalam analisa linear berganda adalah data yang memiliki nilai varians yang sama (homogen). Hasil pengolahan data diperoleh pada Gambar 1

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastistas



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari hasil diatas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (variance bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23.00 for windows diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.908	2.114	
1 X1	.288	.129	.219
X2	.122	.079	.120
X3	.261	.112	.190
X4	.430	.102	.401

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 5 hasil regresi dapat disajikan juga dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,908 + 0.288X_1 + 0.122X_2 + 0,261X_3 + 0,430X_4$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -1,908 menunjukkan bahwa jika pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja jika memiliki nilai nol maka kinerja mengalami penurunan sebesar 1,908.
2. Pengawasan memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,288, artinya setiap pengawasan sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,288, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
3. Disiplin kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0.122, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,122 dengan asumsi variabel lain tidak berubah
4. Pengalaman kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0.261, artinya setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lain tidak berubah
5. Motivasi kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0.430, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,430 dengan asumsi variabel lain tidak berubah

Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan $df = n-2$ yakni $30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 6 Hasil Estimasi Uji t

Coefficients ^a				
Model	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	-.903	.369	-6.106	2.289
1 X1	4.239	.007	.033	.544
X2	4.542	.016	.035	.280
X3	3.336	.022	.039	.484
X4	4.205	.000	.227	.634

a. Dependent Variable: Y

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.
- Terima H_0 jika $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$

- a) Dari uji t diatas terdapat angka t hitung variabel pengawasan sebesar 4,239. Dikarenakan nilai $t_{hitung} 4,238 > t_{tabel} 2,038$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ maka data dinyatakan signifikan. Dengan ini, maka hipotesis H_0 ditolak kebenarannya karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
- b) Dari uji t diatas terdapat angka t hitung variabel disiplin kerja sebesar 4,542. Dikarenakan nilai $t_{hitung} 4,542 > t_{tabel} 2,038$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ maka data dinyatakan signifikan. Dengan ini, maka hipotesis H_0 ditolak kebenarannya karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
- c) Dari uji t diatas terdapat angka t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 3,336 Dikarenakan nilai $t_{hitung} 3,336 > t_{tabel} 2,038$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ maka data dinyatakan signifikan. Dengan ini, maka hipotesis H_0 ditolak kebenarannya karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}
- d) Dari uji t diatas terdapat angka t hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,205 Dikarenakan nilai $t_{hitung} 4,205 > t_{tabel} 2,038$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka data dinyatakan signifikan. Dengan ini, maka hipotesis H_0 ditolak kebenarannya karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

Hasil Uji F (Uji Regresi secara Keseluruhan)

Hasil uji F yang telah dilakukan melalui pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.355	4	101.839	35.615	.000 ^a
	Residual	271.645	26	2.859		
	Total	679.000	30			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Dimana kriteria yang digunakan adalah:

Diperoleh nilai F hitung sebesar 35,615 Sedangkan nilai F dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) untuk $df N1 = 4$ dan $df N2 = 30$ maka nilai F_{tabel} sebesar 2,68. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} ($35,615$) $>$ F_{tabel} ($2,68$). F hitung yang lebih besar dari pada F_{tabel} mempunyai arti bahwa secara bersama-sama dari semua variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dan model tersebut dapat diterima sebagai penduga yang baik dan layak untuk digunakan.

1) Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi Variabel
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.775 ^a	.600	.583	1.69098	.600	35.615	4	95	.000	1.741

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R-Square sebesar 0,600, hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja sebesar 60% dan sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 40%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar keempat variabel bebas yang diteliti, seperti disiplin, kompensasi, karakteristik individu dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Bilah Hilir, Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kantor Camat Bilah Hilir dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh kantor Camat akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bakityasa dan Farida (2017) menjelaskan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Rosdiana dan Indriasih (2016) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir. Artinya disiplin kerja pegawai

dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor Camat Bilah Hilir Maka, semakin baik disiplin kerja pegawai yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Penelitian Baktiyasa dan Farida (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Nwinyokpugi (2015), Mangkunegara & Waris (2015), Satedjo dan Kempa (2017) dan Kalodimos (2017) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Bilah Hilir. Artinya pengalaman kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor Camat Bilah Hilir Maka, semakin baik pengalaman kerja pegawai yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah sesuatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Bilah Hilir. Artinya motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor Camat Bilah Hilir Maka, semakin baik motivasi kerja pegawai yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiruja dan Mukuru (2013) menunjukkan bahwa motivasi pegawai Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2019) dengan menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Variabel pengawasan nilai uji t-hitung diketahui nilainya sebesar 4,239, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,038, hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat pengawasan yang dimiliki oleh kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu maka tingkat kinerja di kantor Camat Bilah Hilir akan mengalami peningkatan. 2) Variabel disiplin kerja nilai uji t-hitung diketahui nilainya sebesar 4,542, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,038, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu maka tingkat kinerja di kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu akan mengalami peningkatan. 3) Variabel pengalaman kerja nilai uji t-hitung diketahui nilainya sebesar 3,336, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,038, hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu maka tingkat kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten

Labuhanbatu akan mengalami peningkatan. 4) Variabel motivasi kerja nilai uji t-hitung diketahui nilainya sebesar 4,205, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,038, hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu maka tingkat kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu akan mengalami peningkatan. 5) Variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan motivasi kerja (X_4), diperoleh nilai F hitung sebesar 35,615. Karena nilai F hitung ($35,615 > F$ tabel (2,68)), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan motivasi kerja (X_4) terhadap tingkat kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu (Y) akan semakin baik.

VI. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abyad, S. N. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal Administrasi Negara, Universitas, 17.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Effendi, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Parayangan, Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU, 17(02).
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- M. Manullang (2018). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Maydo, B. F., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Siagian Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* , 4 (1), 61-72.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.