

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kualuh Hilir

Gadis Yuliana Dewi Sitorus¹, Yuni Andri Ekawati², Safrul Daulay³
Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Medan, Indonesia
E-mail: gadisstr08@gmail.com

Article History:

Received: 28 September 2025

Revised: 10 November 2025

Accepted: 25 November 2025

Keywords: Work Discipline, Supervision, Performance

Abstract: This study aims to determine the influence of work discipline and supervision, both partially and simultaneously, on employee performance at the Kualuh Hilir Sub-district Office and how big the influence is. The research method used is quantitative with reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis using primary data processed through SPSS 26. The results of the study show the regression equation $Y = 7.373 + 0.448X_1 + 0.357X_2 + e$. Partially, work discipline (X_1) has a significant effect on employee performance (t count $3.525 > t$ table 2.045), likewise supervision (X_2) has a significant effect on employee performance (t count $2.968 > t$ table 2.045). Simultaneously, work discipline and supervision have a significant effect on employee performance (F count $19.950 > F$ table 3.33), with a contribution of 57.9% , while 42.1% is influenced by other variables not studied. This study suggests that the leadership of the Kualuh Hilir Sub-district Office improve employee performance by enforcing discipline, such as punctuality in attendance and completion of tasks, as well as strengthening supervision with firm decisions against employees who neglect their responsibilities so that every activity runs effectively in improving performance.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir serta seberapa besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda menggunakan data primer yang diolah melalui SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 7,373 + 0,448X_1 + 0,357X_2 + e$. Secara parsial, disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai (t hitung $3,525 > t$ tabel $2,045$), demikian juga pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $2,968 > t$ tabel $2,045$). Secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung $19,950 > F$ tabel $3,33$), dengan kontribusi pengaruh sebesar $57,9\%$, sedangkan $42,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyarankan pimpinan Kantor Camat Kualuh Hilir untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menegakkan disiplin, seperti ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas, serta memperkuat pengawasan dengan keputusan tegas terhadap pegawai yang melalaikan tanggung jawabnya agar setiap kegiatan berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat krusial dalam suatu instansi. Mereka dianggap mampu memberikan kontribusi bagi instansi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan instansi sangat bergantung pada peran sumber daya manusia untuk meraih kemajuan yang diharapkan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, instansi perlu melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan instansi. Kinerja pegawai mencerminkan hasil dari usaha yang dilakukan pegawai dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok, demi pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian, instansi perlu terus memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja di berbagai aspek guna mencapai kesuksesan jangka panjang.

Selain itu, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah pengawasan. Pengawasan yang baik berdampak langsung pada pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Pengawasan menjadi aspek penting untuk mendukung kualitas kerja masing-masing pegawai. Pegawai yang bekerja dengan sepenuh hati, memiliki inisiatif tinggi, dan berorientasi pada kebaikan diri sendiri, rekan kerja, maupun instansi akan memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja. Peningkatan kualitas kerja secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok. Pengawasan digunakan sebagai alat untuk memantau seluruh kegiatan di lingkungan instansi, memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan aturan dan harapan instansi.

Kantor Camat Kualuh Hilir, yang berlokasi di Kecamatan Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat, termasuk pemenuhan kebutuhan umum dan kebutuhan lainnya. Pimpinan kantor ini juga aktif mengontrol bawahannya agar setiap tugas dan pekerjaan dijalankan sesuai dengan tupoksi masing-masing. Dengan demikian, kelancaran pelaksanaan pekerjaan dapat terjaga, sehingga keberhasilan yang diharapkan instansi, khususnya di Kecamatan Kualuh Hilir, dapat tercapai

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya, diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara masih ditemukan beberapa kendala. Di antaranya adalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap disiplin, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat atau jarang masuk, rendahnya kinerja yang kurang efektif dan efisien sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta pengawasan terhadap kinerja pegawai yang masih kurang optimal.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Beberapa ahli memberikan definisi tentang disiplin kerja. Hadiwijaya (2020:42) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan maupun norma yang berlaku di organisasi, baik tertulis maupun tidak, yang menunjukkan loyalitas, ketaatan, dan perilaku bertanggung jawab terhadap organisasi. Menurut Sinambela (2023:335), disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkesinambungan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggarnya. Edison dkk (2023:156) menekankan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma yang ada saat menjalankan tugasnya, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perusahaan. Syafaruddin dalam Zamsuari (2024:27) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah rasa taat terhadap nilai-nilai yang diyakini, termasuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Harlie dalam Windi (2021:34) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada dasarnya menumbuhkan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dan pembentukan disiplin tidak terjadi secara otomatis, melainkan melalui pendidikan formal maupun nonformal serta pengembangan motivasi setiap karyawan secara optimal.

Pengawasan

Berbagai definisi pengawasan juga dikemukakan oleh para ahli. Fahmi (2020:97) menyatakan bahwa pengawasan adalah cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian visi dan misi melalui pengendalian aktivitas. Siagian (2021:125) mendefinisikan pengawasan sebagai proses pemantauan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana. Manullang dalam Windi (2022:44) menyebutkan bahwa tujuan utama pengawasan adalah memastikan rencana yang dibuat dapat terealisasi. Agar sistem pengawasan efektif, ia harus mampu segera melaporkan adanya penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja

Definisi kinerja menurut para ahli juga bervariasi. Mangkunegara (2020:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Edison (2020:191) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dapat diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kualuh Hilir, Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang beralamat di Jl. Muhammad Hatta No. 187, Kelurahan Kampung Masjid, Kecamatan Kualuh Hilir, Labuhanbatu Utara. Kontak email instansi adalah kecamatanqualuhhilir@gmail.com.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kualuh Hilir, sedangkan objek penelitian meliputi variabel-variabel yang diteliti, yakni disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sehingga semua pegawai dijadikan unit observasi. Penggunaan seluruh populasi tanpa pengambilan sampel ini dikenal dengan istilah teknik sensus.

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

Reliability Analysis

Ghozali (2023:189) Analisis reliabilitas adalah cara untuk mengecek kuesioner yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur variabel atau konsep tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner tersebut tetap konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu.

Uji Validitas Kuesioner

Menurut Ghozali (2023:137), uji validitas kuesioner digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada mampu mengungkapkan informasi yang memang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Corrected Item-Total Correlation**. Korelasi item-total terkoreksi merupakan statistik yang sering digunakan dalam psikometri untuk mengevaluasi sejauh mana suatu butir pertanyaan berkorelasi dengan skor total dari seluruh butir lainnya dalam skala yang sama.

Kriteria validitas menurut Ghozali (2021:52) adalah sebagai berikut: pertama, jika r hitung $> r$ tabel (dengan uji dua sisi dan signifikansi 0,05), maka item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan valid. Kedua, jika r hitung $< r$ tabel atau bernilai negatif, maka item pertanyaan tidak memiliki korelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2020:223) reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh pengukuran tersebut bebas dari bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu serta lintas item dalam instrumen. Populasi juga bukan sekadar jumlah, tetapi juga mencakup objek dan benda-benda alam lainnya. Model yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha merupakan suatu koefisien reliabilitas yang mencerminkan konsistensi internal dengan menunjukkan hubungan positif antar item dalam instrumen pengukuran. Nilai Cronbach's Alpha yang dapat diterima adalah di atas 0,6, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih baik.

Kriteria Reliabilitas :

Menurut Zulfanef (2023:86) reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, sedangkan reliabilitas 0,7 dianggap cukup baik dan reliabilitas di atas 0,8 dianggap baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2020:107) Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi kehandalan suatu model regresi. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Populasi tidak hanya terdiri dari orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Uji normalitas regresi juga merupakan bagian dari proses ini.

Uji Normalitas Regresi

Menurut Agus dalam Alwy dkk (2024:132), analisis regresi linear (*Linear Regression Analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun model sekaligus

menelaah pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variables*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis regresi terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu regresi linear dan regresi non-linear. Regresi linear sendiri diklasifikasikan lagi ke dalam dua bentuk, yakni regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Teknik analisis ini menjadi salah satu metode yang paling populer serta banyak digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, pengujian model dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menilai normalitas data, yakni dengan cara membandingkan distribusi kumulatif hasil observasi dengan distribusi yang diharapkan..

Kriteria pengujian :

Sig. (p-value) > 0.05 → residual berdistribusi normal (tidak signifikan → terima H0).

Sig. < 0.05 → residual tidak normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati dan Porter dalam Wilma dkk. (2024:5), multikolinearitas merupakan kondisi di mana terdapat hubungan korelasi linear yang kuat, bahkan hampir sempurna, antara sebagian atau seluruh variabel bebas dalam suatu model regresi. Kondisi ini dapat menyulitkan identifikasi hubungan yang jelas antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Uji VIF digunakan untuk menilai ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dari setiap variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10, model regresi dianggap bebas dari gangguan multikolinearitas.

Kriteria multikolinearitas yang digunakan adalah: pertama, jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen. Kedua, jika nilai Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka model regresi mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wilma dkk. (2024:6), uji heteroskedastisitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan variasi residual di antara pengamatan. Jika variasi residual antar pengamatan relatif sama, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual berbeda-beda, kondisi ini disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa grafik scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi (*standardized predicted value/ZPRED*) dan residual terstudentisasi (*studentized residual/SRESID*). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah: pertama, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas; kedua, jika nilai signifikansi < 0,05, maka heteroskedastisitas terjadi.

Uji Autokorelasi

Menurut Wilma dkk. (2024:7), autokorelasi adalah hubungan atau korelasi yang terjadi antar variabel gangguan, di mana kesalahan pada satu variabel berkaitan dengan kesalahan pada variabel lain. Dalam metode **OLS (Ordinary Least Squares)**, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya keterkaitan antar variabel gangguan tersebut.

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan **uji Durbin-Watson**. Kriteria penilaian pengujian ini adalah sebagai berikut: jika $0 < d < d_L$, terjadi autokorelasi positif; jika $4 - d_L < d < 4$, terjadi autokorelasi negatif; jika $2 < d < 4 - d_U$ atau $d_U < d < 2$, tidak terjadi autokorelasi, baik positif maupun negatif. Sedangkan jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, hasil pengujian dianggap tidak meyakinkan sehingga perlu dilakukan uji tambahan atau menambah jumlah data. Dengan demikian, apabila nilai d berada di antara $d_U < d < 4 - d_U$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Isma & Iyanti (2022:54), analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel dependen kontinu dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini, data yang terkumpul diolah menggunakan model regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan variabel dependen, yaitu Manajemen Keuangan Pribadi, a adalah konstanta, b_1X_1 merupakan koefisien regresi variabel X1 (Gaya Hidup), b_2X_2 merupakan koefisien regresi variabel X2 (Pengetahuan Keuangan), dan e adalah standard error.

Uji Hipotesis

Menurut Santoso (2024:123) uji hipotesis merupakan rangkaian prosedur statistik untuk menguji suatu pernyataan atau dugaan yang dinyatakan oleh peneliti yang menyangkut parameter populasi.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji t atau **t-test** adalah uji signifikansi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, seperti X1 dan X2, terhadap variabel dependen Y secara parsial. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel-variabel tersebut signifikan atau tidak. Hasil uji t diperoleh dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: jika t hitung > t tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka variabel dianggap memiliki pengaruh yang signifikan; sebaliknya, jika t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi yang sama, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Menurut Isma & Iyanti (2022:55), ANOVA atau **analisis varian** merupakan uji koefisien regresi secara simultan (uji F) yang digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengujiannya adalah apabila F hitung > F tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel dengan tingkat signifikansi yang sama, maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Amina dan Atina (2022:50), uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Apabila nilai R² rendah, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas hanya memiliki kemampuan yang terbatas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pada software R-Studio, koefisien determinasi atau R² ditampilkan dalam bentuk *R-square*. Nilai ini dipakai ketika jumlah variabel bebas lebih dari satu, kemudian hasil R² tersebut dikalikan 100%.

Kriteria pengujian korelasi ditentukan sebagai berikut: apabila $0 < R \leq 0,10$ berarti korelasi sangat rendah atau lemah sekali; $0,20 < R \leq 0,40$ menunjukkan korelasi rendah/lemah tetapi pasti; $0,40 < R \leq 0,70$ menandakan adanya korelasi yang cukup berarti; $0,70 < R \leq 0,90$ menunjukkan korelasi tinggi atau kuat; $0,90 < R \leq 1,00$ berarti korelasi sangat tinggi atau sangat kuat; dan jika $R = 1$ maka hubungan tersebut menunjukkan korelasi sempurna.

Tabel. 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
---------------------	-------------------	--------------------	------------

Disiplin (X ₁)	Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan dan penetapan instansi yang ada dalam diri pegawai, yang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada aturan dan ketentuan instansi.	1. Kepatuhan pada jam kerja 2. Kepatuhan pada perintah dan aturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur 5. Menggunakan dan memelihara alat kantor.	Skala Likert
Pengawasan (X ₂)	Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.	1. Menetapkan standar 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. Melakukan tindakan	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Produktivitas 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Tanggung jawab	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Kualuh Hilir merupakan salah satu wilayah yang pernah dijajah oleh Belanda pada tanggal 5 Juni 1949, saat terjadi pertempuran di kawasan tersebut. Kecamatan ini memiliki luas wilayah sebesar 385,48 km² dan terdiri dari 7 desa serta 1 kelurahan. Secara geografis, Kecamatan Kualuh Hilir berbatasan dengan Kecamatan Aek Kuo di sebelah utara, Kabupaten Labuhan Batu Utara di sebelah timur, dan Kecamatan Kualuh Hulu di sebelah selatan.

Kantor Camat Kualuh Hilir terletak di Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Kecamatan Kualuh Hilir merupakan salah satu kecamatan yang ada di kabupaten tersebut dan memiliki sejarah tersendiri. Kecamatan ini sebelumnya merupakan bagian dari Kecamatan Kualuh Leidong sebelum dimekarkan. Sejarah kantor camat terkait erat dengan sejarah pembentukan dan perkembangan wilayah kecamatan tersebut dalam administrasi pemerintahan daerah. Pembentukan awal Kecamatan Kualuh Hilir awalnya merupakan bagian dari Kecamatan Kualuh Leidong. Pemekaran Kecamatan Kualuh Hilir dimekarkan dari Kecamatan Kualuh Leidong, yang pada saat itu meliputi 9 desa.

Karakteristik Responden

Dapat dijelaskan mengenai karakteristik dari responden hasil penelitian sebanyak 32 responden yang merupakan keseluruhan pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir. Profil responden yang dinyatakan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

Usia

Tabel.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
25-35 tahun	12	38%
36-45 tahun	11	34%
46-58 tahun	9	28%
Total	32	100%

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (38%). Selanjutnya, responden berusia 36–45 tahun berjumlah 11 orang (34%), dan responden dalam rentang usia 46–58 tahun sebanyak 9 orang (28%).

Jenis Kelamin

Tabel. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	16	50%
Perempuan	16	50%
Total	32	100%

Dari hasil tabel 3 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki 16 orang dengan nilai persentase sebesar 50% dan perempuan sebanyak 16 orang dengan nilai persentase sebesar 50%. Dilihat dari karakteristiknya, jumlah laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama.

Pendidikan

Tabel. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	17	53%
SLTA/SMA	13	41%
SLTP/SMP	2	6%
Total	32	100%

Dari hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih tinggi yaitu 17 orang (53%), setelah itu pendidikan SLTA yaitu 13 orang (41%), kemudian pendidikan SLTP yaitu 2 orang (6%).

Masa Kerja

Tabel. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-15 tahun	17	53%
16-25 tahun	8	25%
26-38 tahun	7	22%
Total	32	100%

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan masa kerja paling tinggi 0-15 tahun berjumlah 17 (53%), setelah itu responden dengan masa kerja 16-25 tahun berjumlah 8 (25%), dan kemudian responden dengan masa kerja 26-38 tahun berjumlah 7 (22%).

Uji Validitas Disiplin Kerja

**Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_1	37.94	20.383	.470	.899
Disiplin_Kerja_2	37.84	20.330	.490	.897
Disiplin_Kerja_3	37.91	18.281	.730	.882
Disiplin_Kerja_4	37.91	19.507	.617	.890
Disiplin_Kerja_5	37.91	18.217	.742	.881
Disiplin_Kerja_6	37.97	18.934	.647	.888
Disiplin_Kerja_7	38.00	19.226	.737	.883
Disiplin_Kerja_8	37.81	19.577	.621	.889
Disiplin_Kerja_9	38.03	18.418	.784	.878
Disiplin_Kerja_10	37.81	19.899	.621	.890

Berdasarkan Tabel 6, output SPSS menunjukkan nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation, yang mengindikasikan korelasi antara skor tiap butir dengan skor total dari jawaban responden. Hasil uji validitas untuk 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dikategorikan valid karena seluruh nilai koefisien lebih besar dari r tabel sebesar 0,349.

Uji Validitas Pengawasan

**Tabel. 7 Hasil Uji Validitas Pengawasan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan_1	35.06	19.996	.670	.886
Pengawasan_2	35.03	20.483	.671	.886
Pengawasan_3	35.16	20.201	.573	.892
Pengawasan_4	35.22	20.370	.562	.893
Pengawasan_5	35.09	19.120	.746	.880
Pengawasan_6	35.28	19.564	.800	.878
Pengawasan_7	35.06	19.802	.650	.887
Pengawasan_8	35.13	19.597	.645	.888
Pengawasan_9	35.06	19.802	.706	.883
Pengawasan_10	34.91	21.378	.450	.899

Sementara itu, Tabel 7 memperlihatkan hasil serupa untuk variabel pengawasan, di mana nilai validitas juga terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hal ini menunjukkan korelasi antara masing-masing butir dengan skor total responden, dan seluruh 10 butir pernyataan pada variabel pengawasan dinyatakan valid karena semua nilai koefisien melebihi r tabel 0,349.

Uji Validitas Kinerja

**Tabel. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	35.91	15.636	.749	.880
Kinerja_2	35.78	16.628	.687	.885
Kinerja_3	36.06	16.706	.586	.892
Kinerja_4	35.94	17.738	.526	.895
Kinerja_5	35.84	16.975	.599	.890
Kinerja_6	36.06	16.319	.729	.882
Kinerja_7	35.81	16.867	.662	.886
Kinerja_8	35.97	16.547	.691	.884
Kinerja_9	36.00	16.581	.728	.882
Kinerja_10	35.78	17.209	.505	.897

Begitu pula, Tabel 8 menampilkan output SPSS untuk variabel kinerja, dengan nilai validitas yang tercatat di kolom Corrected Item-Total Correlation. Korelasi tiap butir dengan skor

total responden menunjukkan bahwa seluruh 10 butir pernyataan variabel kinerja dapat dinyatakan valid, karena nilai koefisiennya lebih besar dari r tabel 0,349..

Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada objek yang sama menghasilkan data yang konsisten. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap setiap pernyataan bersifat stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah: nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik, nilai 0,7 dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26, hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1 , X_2 , Y

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Disiplin Kerja (X_1)	0,898	Baik
Pengawasan (X_2)	0,898	Baik
Kinerja (Y)	0,898	Baik

Dari table 9 dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X_1), pengawasan (X_2), dan kinerja (Y) tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai keandalan suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas, yang mengacu pada kondisi di mana terdapat korelasi linear yang sempurna antara sebagian atau seluruh variabel bebas dalam model regresi, sehingga menyulitkan identifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menilai multikolinearitas adalah apabila nilai Toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas; sebaliknya, jika Toleransi $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka terdapat indikasi multikolinearitas. Pendekteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel. 10 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	.779	1.284
	Pengawasan	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja

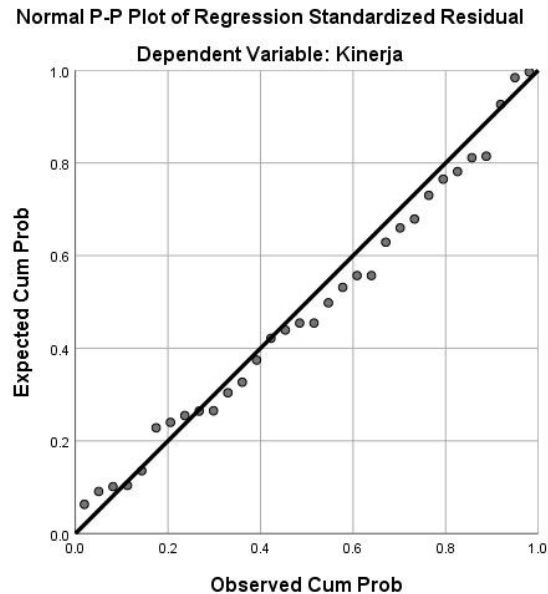
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar $0,779 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,284 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel mengikuti distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang merupakan salah satu cara untuk menilai penyebaran data acak dan spesifik dalam suatu populasi. Kriteria penilaian normalitas regresi menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$, yaitu apabila nilai $\text{sig} \geq \alpha$, maka data sampel dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$, data

sampel dianggap tidak berdistribusi normal.

Gambar. 2



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah berdistribusi normal.

Tabel. 11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93096642
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.064
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

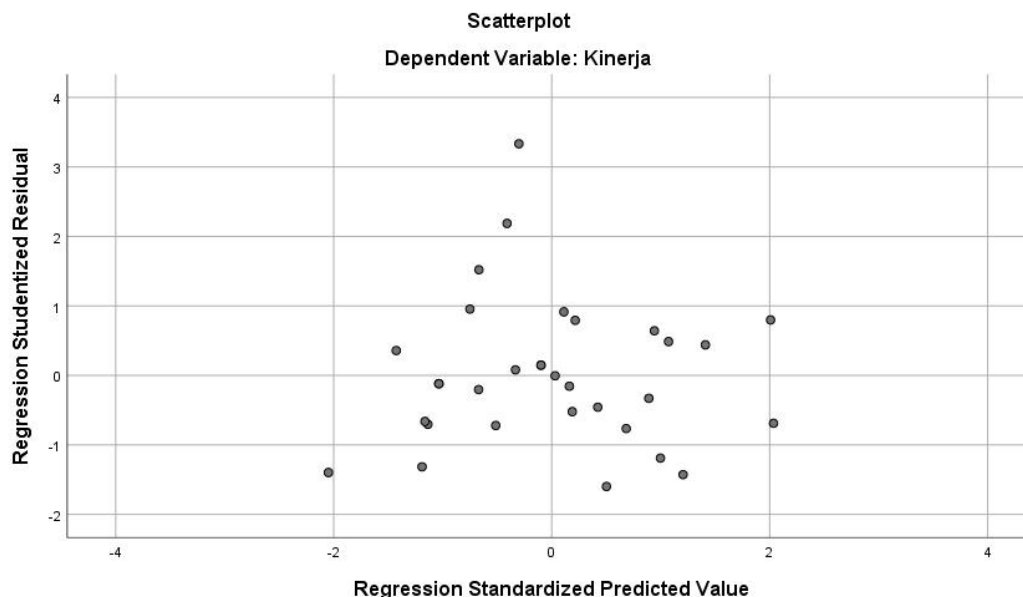
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 hal ini berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residual tersebut sudah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan atau variasi residual antar pengamatan. Kriteria penilaiannya adalah sebagai

berikut: pertama, jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur, misalnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka model mengalami heteroskedastisitas. Kedua, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Gambar. 3

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara gangguan pada satu variabel dengan gangguan pada variabel lainnya. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Durbin-Watson (DW) dengan kriteria sebagai berikut: pertama, jika $0 < DW < dL$, terdapat autokorelasi positif; kedua, jika $4 - dL < DW < 4$, terdapat autokorelasi negatif; ketiga, jika $2 < DW < 4 - dU$ atau $dU < DW < 2$, tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif; keempat, jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, hasil pengujian tidak meyakinkan sehingga perlu dilakukan uji tambahan atau penambahan data; dan kelima, jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel. 12 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.550	3.030	2.422

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji tabel Durbin Watson diketahui nilai DW 2,422 nilai ini dibandingkan dengan nilai dL 1,309 dan nilai dU 1,573 (lihat lampiran). Nilai DW 2,422, maka kriteria yang sesuai yaitu $dU < dW < 4 - dU$ ($1,573 < 2,422 < 2,427$) yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan satu variabel

dependen kontinu dan dua atau lebih variabel independen. Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah menggunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan dari persamaan tersebut adalah: Y merupakan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai; a adalah konstanta; b_1X_1 adalah koefisien regresi untuk variabel X_1 (disiplin kerja); b_2X_2 adalah koefisien regresi untuk variabel X_2 (pengawasan); dan e merupakan standard error atau galat standar dari model.

Tabel. 13 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.373	5.192		.166
	Disiplin_Kerj a	.448	.127	.481	.001
	Pengawasan	.357	.120	.405	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\text{Persamaan } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,373 + 0,448 X_1 + 0,357 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, nilai konstanta sebesar 7,373 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 7,373. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,448 menunjukkan bahwa jika nilai variabel pengawasan tetap dan disiplin kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,448. Koefisien positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja, di mana peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja. Begitu pula, koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja tetap dan pengawasan meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,357. Hal ini menandakan hubungan positif antara pengawasan dan kinerja, di mana peningkatan pengawasan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t-hitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel untuk menentukan signifikansi. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: apabila t-hitung > t-tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka pengaruh variabel dinyatakan signifikan; sebaliknya, jika t-hitung < t-tabel, pengaruh variabel dinyatakan tidak signifikan..

Tabel. 14 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.373	5.192		1.420	.166
	Disiplin_Kerj a	.448	.127	.481	3.525	.001
	Pengawasan	.357	.120	.405	2.968	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel **Coefficients**, diperoleh nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai t-tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga $df = 32 - 3 = 29$. Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df 29$, nilai t-tabel adalah 2,045. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,525, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,525 > 2,045$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, nilai t-hitung untuk variabel pengawasan (X_2) sebesar 2,968, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,968 > 2,045$), yang juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan melalui **uji F**, untuk menilai signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F-hitung kemudian dibandingkan dengan F-tabel untuk menentukan signifikansi. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan; sebaliknya, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, pengaruhnya dinyatakan tidak signifikan.

Tabel. 15 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.411	2	183.206	19.950	.000 ^b
	Residual	266.307	29	9.183		
	Total	632.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,950, sedangkan F-tabel adalah 3,33. Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Dalam perangkat lunak R-Studio, koefisien determinasi ditampilkan sebagai **R-square**, karena nilai ini digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel bebas, dan selanjutnya dikonversi menjadi persentase dengan mengalikan 100%. Kriteria R^2 digunakan untuk menilai kekuatan korelasi, yaitu: $0 < R \leq 0,10$ menunjukkan korelasi sangat rendah atau lemah sekali; $0,20 < R \leq 0,40$ menunjukkan korelasi rendah namun pasti; $0,40 < R \leq 0,70$ menunjukkan korelasi yang cukup berarti; $0,70 < R \leq 0,90$ menunjukkan korelasi tinggi atau kuat; $0,90 < R \leq 1,00$ menunjukkan korelasi sangat tinggi atau sangat kuat; dan $R = 1$ menunjukkan korelasi sempurna.

Tabel 4.45

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.550	3.030

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,579 atau 57,9% artinya bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,9% Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data kuesioner dan beberapa pengujian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial disiplin kerja (X_1): Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir, dibuktikan dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,525 > 2,045$).
2. Pengaruh parsial pengawasan (X_2): Variabel pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir, dibuktikan dengan t -hitung $>$ t -tabel ($2,968 > 2,045$).
3. Pengaruh simultan disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2): Kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian diterima, terbukti dari nilai F -hitung $>$ F -tabel ($19,950 > 3,33$).
4. Kontribusi variabel independen terhadap kinerja pegawai: Disiplin kerja dan pengawasan memberikan kontribusi sebesar 57,9% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agung, (2022) Analisis regresi linear berganda untuk melihat faktor yang berpengaruh terhadap kemiskinan di provinsi sumatra barat 7(2) 63
- Ahmad, Sholihin (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Terpadu 8 Pekanbaru "Skripsi", Manajemen UIN Pekanbaru.
<https://repository.uinsuska.ac.id/85829/2/SKRIPSI%20AHMAD%20SHOLIHIN.pdf>
- Amimah & Atinah (2022) Analisis Regresi Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan, 1(1) 55
- Amina, S., & Atina, D. (2022). Analisis Data Penelitian Menggunakan R-Studio: Pendekatan Praktis. Deepublish.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). SAGE Publications.
- Edison, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Alfabeta.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. (2022). Asas Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hal. 205.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Manajemen Bisnis, 17(2), 107-117.

- Fadli, M. (2021). *Manajemen Pengawasan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Forester, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2020):107). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (8th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2023:183). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. semarang. ISBN: 979-704-015-1.
- Hadiwijaya, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Mandar Maju, Bandung.
- Harfis, M., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
- Isman & Imayanti (2022) *Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan 10(1) 44-55*
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kadarisman, M. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Lee, C, W., & Kusumah, A. (2020). *Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. FAA In Riau, Indonesia*. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 240–252.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. hal. 67.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Nurcahya arum wilma 2024:478, Volume 1, Nomor 12
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/1551/1592>
- Nurmin, A., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hal. 309.
- Rustam, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Ekonomi dan Pendidikan*. Media Sahabat Cendekia.
- Saragih, R (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume (12), 77-84.
[file:///C:/Users/User-PC/Downloads/719-Article%20Text-2160-1-10-20240709%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User-PC/Downloads/719-Article%20Text-2160-1-10-20240709%20(2).pdf)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (8th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, F. (2020). *Metodologi Penelitian: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2021). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 125.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2023). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu. hal. 335.
- Sosrowidigdo, S. (2020). The Influence of Organizational Communication Toward Employee Performance In PT.Pos Indonesia East Jakarta Branch. *Journal Of Research In Business Economic and Education*, 2(3), 591-599.
- Windi, (2021) Pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai “Skripsi”, Manajemen, Medan,
- Windi, L (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, Skripsi, Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15619/SKRIPSI%20WINDI%20LESTARI%20\(1705160022\)-pdf.pdf;jsessionid=FF4517ADACC2E908F203E989AA42163A?sequence=1](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15619/SKRIPSI%20WINDI%20LESTARI%20(1705160022)-pdf.pdf;jsessionid=FF4517ADACC2E908F203E989AA42163A?sequence=1)
- Yanti, S, L (2023). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Langsa Lama, *Jurnal Manajerial Terapan*, Volume 3 (2), 426. <file:///C:/Users/User-PC/Downloads/445-1686-2-PB.pdf>
- Yusuf alwy muh 2024:13332, volume 06, no 02
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/5184/4089/>
- Zamsuari, A (2024). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar, Skripsi, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40083-Full_Text.pdf
- Zuhdi, S., & Saputro, E. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Edisi Revisi). Deepublish.
- Zulganef. (2023:86). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat. [file:///D:/data%20c/gadis/JURNAL%20SKRIPSI%20%20PENELITIAN%20TERDAHU LU/719-Article%20Text-2160-1-10-20240709%20\(2\).pdf](file:///D:/data%20c/gadis/JURNAL%20SKRIPSI%20%20PENELITIAN%20TERDAHU LU/719-Article%20Text-2160-1-10-20240709%20(2).pdf)