

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Desi Mega Sari¹, Edi Wahyono², Alvian Malik³, Agus Purnomo⁴, Agustuti Handayani⁵

^{1,2,3,4,5}Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia.

Email:

desimegasarii3839@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Revenue Agency of Central Lampung Regency. The population of this study were 76 employees. This study uses quantitative methods and uses data analysis in the form of validity tests, reliability tests, t tests (partial) and F tests (simultaneous) with the help of SPSS. The results of this study indicate that this study supports the hypothesis proposed that leadership supervision has a positive effect on employee performance and is significant to employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Central Lampung Regency Regional Revenue Agency.

Keyword: Supervision, Work Discipline, and Employee Performance.

Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi mengandalkan sumber daya manusianya sebagai pendorong utama untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam setiap perusahaan atau organisasi, yang mendorong operasi, membentuk keputusan, dan mendorong penciptaan nilai (Kim *et al.*, 2019). Kehadiran personil yang terampil dan cakap tidak hanya menghasilkan keunggulan kompetitif tetapi juga memberikan nilai tambah yang besar. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas perusahaan dan peningkatan kinerja (Sancho *et al.*, 2018). Pegawai yang terlatih, termotivasi, dan didukung dengan baik menunjukkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Sumber daya manusia yang produktif seperti itu memberikan pengaruh yang baik terhadap efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan (Zaid *et al.*, 2018). Menyadari peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka sangat penting untuk memberikan perhatian khusus kepada pegawai, memastikan keselarasan dengan harapan perusahaan dan memfasilitasi kelancaran realisasi tujuan yang telah ditetapkan (Tyoso & Raynera, 2021).

Kinerja merupakan puncak dari upaya individu atau tim dalam pekerjaannya, yang tunduk pada berbagai pengaruh yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara menyeluruh (Aggarwal *et al.*, 2022). Kinerja pegawai mencerminkan kecakapan pegawai

dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Mengingat pentingnya peran kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka sangat penting bagi setiap entitas pemerintah untuk secara konsisten meningkatkan kinerjanya, dengan demikian dapat memastikan pemenuhan tanggung jawab yang diamanatkan, terutama dalam penyediaan layanan yang berkualitas kepada masyarakat (Leitao *et al.*, 2019).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa permasalahan pengawasan di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah berawal dari kurangnya kejelasan dan komunikasi mengenai tujuan. Pengawasan yang tidak jelas atau tidak memadai dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman tentang tujuan organisasi dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pegawai (Djiloy, 2016). Tanpa pemahaman yang jelas tentang harapan, pegawai dapat menghadapi tantangan dalam memenuhi tanggung jawabnya secara efektif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan maraknya pegawai yang melakukan tugas-tugas di luar tugas yang telah ditetapkan dan menunjukkan kurangnya akuntabilitas. Kondisi seperti ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga menghambat peningkatan kinerja secara keseluruhan (Rantesalu, 2022).

Selain pengawasan, faktor penentu kinerja lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin berfungsi sebagai metode pemimpin dalam membimbing, memotivasi, dan mengawasi semua konstituen dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga menumbuhkan kinerja karyawan yang optimal. Meningkatkan kinerja pegawai berarti mewujudkan hasil dari upaya individu atau karyawan dalam memajukan tujuan organisasi (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, akan dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.”

Tinjauan Pustaka

Pengawasan

Pengawasan merupakan prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang, sehingga menjaga keselarasan dengan tujuan organisasi (Syuaib *et al.*, 2022). Menurut Gandung (2022) pengawasan adalah proses pengelolaan berbagai faktor organisasi untuk memastikan bahwa pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan dalam rencana. Pengawasan merupakan kegiatan menilai dan meningkatkan pelaksanaan tugas bawahan untuk memfasilitasi pelaksanaan rencana yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Shiwen, 2021). Pengawasan tidak hanya sebatas mencari kesalahan, tetapi juga mencegah terjadinya kesalahan dan memperbaikinya jika terjadi. Dengan demikian, pengawasan dilakukan pada tahap sebelum proses, saat proses, dan setelah proses, yang berlangsung hingga hasil akhir ditentukan (Putra *et al.*, 2021).

Pengawasan memiliki 2 dimensi, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung (Amanda, 2016). Pengawasan langsung mengharuskan pimpinan mengawasi tugas-tugas secara langsung. Pemimpin menilai pekerjaan yang sedang berlangsung untuk memastikan ketepatan dan keselarasan dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan tidak selalu

dilakukan secara langsung, tetapi juga dapat dilakukan secara jarak jauh, yaitu dengan meninjau laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan-laporan ini, baik lisan maupun tertulis, merinci kemajuan dan hasil pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin Kerja

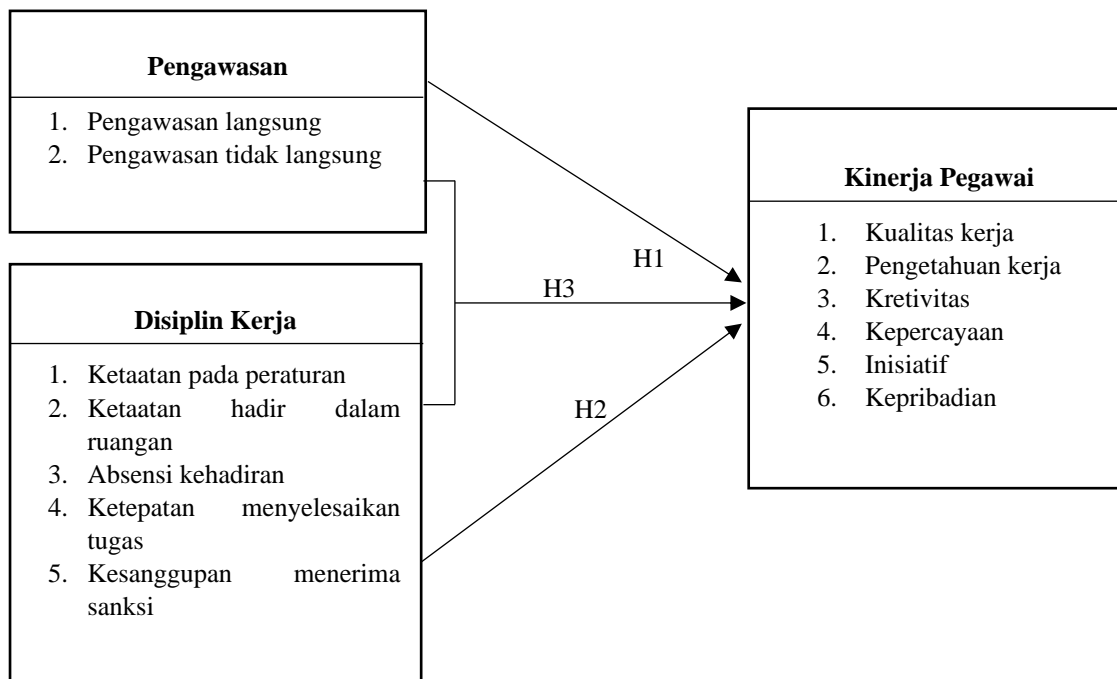
Disiplin mencerminkan kapasitas dan sikap seseorang untuk memenuhi tugas-tugas pekerjaan secara teliti, bertanggung jawab, dan metodis, serta menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan (Prayogi *et al.*, 2019). Menurut Hakim *et al.*, (2021) disiplin adalah serangkaian peraturan yang mencakup larangan dan peraturan yang memuat keharusan, serta konsekuensi atas ketidakpatuhan atau pelanggaran terhadap larangan. Disiplin berfungsi sebagai proses pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, serta membina kerja sama secara kooperatif antara para pegawai lainnya (Hidayati *et al.*, 2019). Disiplin pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu ketaatan pada peraturan, ketaatan kehadiran dalam ruangan, absensi kehadiran, ketepatan menyelesaikan tugas, dan kesanggupan menerima sanksi (Suryani, 2023).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gautama So *et al.*, 2018). Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau entitas dapat memenuhi atau melampaui ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan suatu pekerjaan (Soomro & Shah, 2019). Kinerja pada dasarnya menggambarkan upaya pegawai selama jangka waktu tertentu, yang memungkinkan untuk dibandingkan dengan beragam potensi dan pengukuran serta penilaian selanjutnya (Loan, 2020). Selain itu, para ahli berpendapat bahwa kinerja berasal dari konsep *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang menunjukkan pencapaian nyata dan prestasi kerja seseorang (Suwanda, 2019). Oleh karena itu, kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Oktaviannur *et al.*, 2022).

Menurut Nurwati (2021) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *dependability*, *initiative*, dan *personal quality*. *Quality of work*, mengacu pada standar pekerjaan yang dicapai, yang ditentukan oleh kesesuaian dan kesiapannya. *Job knowledge*, berkaitan dengan kedalaman dan keluasan pemahaman dan keterampilan. *Creativity*, mengacu pada keaslian ide dan tindakan pemecahan masalah. *Dependability*, mengacu pada ketelitian dan keandalan yang ditunjukkan dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. *Initiative*, yaitu melibatkan antusiasme terhadap tugas-tugas baru dan memikul tanggung jawab yang lebih besar. *Personal quality*, mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

H3: Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif, melibatkan data-data angka yang melalui analisis statistik untuk menguji suatu teori atau hipotesis. Melalui metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah yaitu sebanyak 76 orang. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini < 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara, dan study kepustakaan, dan observasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan program SPSS, dengan menggunakan skala alpha Cronbach untuk analisis. Selanjutnya, hasil validitas r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung melebihi r-tabel, maka alat ukur tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka alat ukur tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas untuk ketiga variabel tersebut secara berurutan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengawasan

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	N	Keterangan
Item1	.727	0,226	76	Valid
Item2	.759	0,226	76	Valid
Item3	.741	0,226	76	Valid
Item4	.634	0,226	76	Valid
Item5	.646	0,226	76	Valid
Item6	.664	0,226	76	Valid
Item7	.637	0,226	76	Valid
Item8	.687	0,226	76	Valid
Item9	.558	0,226	76	Valid
Item10	.608	0,226	76	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, setelah dikonsultasikan dengan r-tabel dan tingkat signifikansi 5% = 0,226, terlihat bahwa r-hitung > nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua item pertanyaan yang berkaitan dengan pengawasan dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	N	Keterangan
Item1	.686	0,226	76	Valid
Item2	.730	0,226	76	Valid
Item3	.748	0,226	76	Valid
Item4	.534	0,226	76	Valid
Item5	.446	0,226	76	Valid
Item6	.604	0,226	76	Valid
Item7	.807	0,226	76	Valid
Item8	.625	0,226	76	Valid
Item9	.758	0,226	76	Valid
Item10	.708	0,226	76	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, setelah dikonsultasikan dengan r-tabel dan tingkat signifikansi 5% = 0,226, terlihat bahwa r-hitung > nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua item pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	N	Keterangan
Item1	.686	0,226	76	Valid
Item2	.730	0,226	76	Valid
Item3	.748	0,226	76	Valid
Item4	.534	0,226	76	Valid
Item5	.446	0,226	76	Valid
Item6	.604	0,226	76	Valid
Item7	.807	0,226	76	Valid
Item8	.625	0,226	76	Valid
Item9	.758	0,226	76	Valid
Item10	.708	0,226	76	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, setelah dikonsultasikan dengan r-tabel dan tingkat signifikansi 5% = 0,226, terlihat bahwa r-hitung > nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengawasan	.735	10
Disiplin	.814	10
Kinerja Pegawai	.738	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai Alpha untuk variabel pengawasan, disiplin, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,735, 0,814, dan 0,738. Ketiga nilai Alpha tersebut melebihi 0,60, yang menunjukkan keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, alat ukur tersebut secara konsisten memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya untuk gejala yang sama.

Analisis Data

Analisis data kualitatif melibatkan pendeskripsian data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan, yang kemudian disajikan dalam format tabel bersama dengan solusi yang sesuai. Data yang terkumpul kemudian dikategorikan dan disajikan dalam bentuk tabel, disertai dengan rincian deskriptif dan penjelasan.

Tabel 5. Hasil Analisis Data Indikator Pengawasan

Indikator	Persentase	Kategori
Frekuensi	3,93	Baik
Metode	3,82	Baik
Tindakan langsung	3,06	Cukup Baik
Laporan	3,89	Baik
Ketepatan waktu dan laporan	3,84	Baik
Tindakan lanjut	3,91	Baik
Rata-rata	3,74	Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 penilaian indikator pengawasan menunjukkan bahwa kategori “frekuensi” sebagian besar berada di bawah klasifikasi “baik”, dengan rata-rata keseluruhan 3,93. Sedangkan indikator “tindakan langsung” berada di peringkat terendah di antara kategori “cukup baik”, dengan rata-rata 3,06. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penanganan masalah tindakan langsung di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu mendapat perhatian yang lebih besar, dan memerlukan pengawasan yang proaktif dari pimpinan.

Tabel 6. Hasil Analisis Data Indikator Disiplin Kerja

Indikator	X	Kategori
Ketaatan peraturan	3,49	Baik
Ketaatan hadir dalam ruangan	3,63	Baik
Absensi kehadiran	3,00	Cukup Baik
Ketepatan menyelesaikan tugas	3,48	Baik
Kesanggupan menerima sanksi	3,51	Baik
Rata-rata	3,42	Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 penilaian indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa kategori “ketaatan hadir dalam ruangan” sebagian besar berada di bawah klasifikasi “baik”, dengan rata-rata keseluruhan 3,63. Sedangkan indikator “absensi kehadiran” berada di peringkat terendah di antara kategori “cukup baik”, dengan rata-rata 3,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa absensi kehadiran pegawai harus ditingkatkan lagi sebab semakin tinggi tingkat absensi pegawai akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Tabel 7. Hasil Analisis Data Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	X	Kategori
Kualitas kerja	3,54	Baik
Pengetahuan mengenai pekerjaan	3,63	Baik

Kreatifitas	3,59	Baik
Kepercayaan	3,05	Cukup Baik
Inisiatif	3,74	Cukup Baik
Kepribadian	3,78	Baik
Rata-rata	3,55	Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 penilaian indikator kinerja pegawai menunjukkan bahwa kategori “kepribadian” sebagian besar berada di bawah klasifikasi “baik” dengan rata-rata keseluruhan 3,78. Sedangkan indikator “kepercayaan” berada di peringkat terendah di antara kategori “cukup baik” dengan rata-rata 3,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepercayaan harus ditingkatkan lagi sebab kepercayaan seperti saat pegawai menyelesaikan tugas dengan baik tanpa perlu diawasi pimpinan, jika pegawai memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,852	2,400		,426	,629
	Pengawasan	,374	,072	,429	4,628	,000
	Disiplin Kerja	,658	,086	,572	6,040	,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 yang menggambarkan persamaan regresi linier berganda, bentuk persamaan tersebut adalah $Y = 1,852 + 0,374$ unit/poin. Koefisien regresi untuk pengawasan, 0,374, menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu unit/poin dalam pengawasan, dan dengan disiplin kerja yang dipertahankan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,374 unit/poin. Selain itu, dengan adanya pengawasan yang konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,658 unit/poin. Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja lebih besar daripada pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja lebih kuat atau lebih dominan dibandingkan dengan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,852	2,400		,426	,629
	Pengawasan	,374	,072	,429	4,628	,000
	Disiplin Kerja	,658	,086	,572	6,040	,000

Dependenr Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9, t-hitung untuk variabel pengawasan adalah 4,628, dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi secara substansial lebih kecil dari 0,05, maka pengawasan dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, hipotesis awal “Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah”, terbukti kebenarannya.

Demikian pula untuk variabel disiplin kerja, nilai t-hitung sebesar 6,040, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi yang jauh di bawah 0,05, maka disiplin kerja disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis “Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Uji F

Tanel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245,738	2	622,869	52,541	,000 ^a
	Residual	865,443	73	11,855		
	Total	1764,841	75			

a. Predicators: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10, uji f-hitung menghasilkan nilai 52,541 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat bahwa tingkat signifikansi jauh lebih rendah dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, hipotesis “Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah” teruji kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, apabila pengawasan pimpinan semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, apabila disiplin kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, apabila disiplin kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3).
- Amanda, R. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di pt astra international tbk waru pada bagian part & accessories (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 1–8.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Djiloy, N. L. (2016). Pengaruh pengawasan intern, perencanaan, dan pelaksanaan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja skpd pemerintah daerah kabupaten sigi. *Katalogis*, 4(6).
- Gandung, M. (2022). *The Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance at PT. Personel Alih Daya (Persero) Jakarta Selatan*. 5(2).
- Gautama So, I., Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(2).
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2021). *The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Job Satisfaction*. 4(01), 20–27.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93.

- Leitao, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Oktaviannur, Moh., Fajri, R. C., & Farrel, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Povinsi Lampung. *Jurnal AKTUAL*, 20(2).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Prayogi, M. A., Lesmana, T. M., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*.
- Putra, W. S., Susanti, N., & Noviantoro, R. (2021). The Effect of Supervision and Communication on Employee Performance in Satpol PP Offices in Bengkulu Selatan District. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 1, Issue 4).
- Rantesalu, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 711–723.
- Sancho, M. P. L., Martínez-Martínez, D., Larran Jorge, M., & Herrera Madueño, J. (2018). Understanding the link between socially responsible human resource management and competitive performance in SMEs. *Personnel Review*, 47(6), 1211–1243.
- Shiwen, S. (2021). Analysis of The Effect of Supervision on Employee Performance with Employment Conflict as Moderator in Steel Company. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(9), 242–244.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282.
- Suryani, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2), 511–523.
- Suwanda, D. (2019). Regional Performance Allowance Instrument Improving Performance of Government Employees. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4.
- Syuaib, N., Hasan, H., Dandi, L., Shaddiq, S., & Alhempri, R. R. (2022). The Effect of Supervision on Employee Performance through Work Discipline on PT. Arvena Agrees

on Batang Cenaku District. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*, 11(11), 77–82.

Tyoso, J. S. P., & Raynera, C. (2021). Peran perilaku pada sistem pengendalian manajemen (studi kasus pada bank di Ungaran). *E-Logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 3(1).

Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979.