Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (1) 2025, Page: 28464-28471

Pengaruh Kualitas Pengawasan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Beringin

Nurul Arifin [1], Amir Makmud Zain Nasution[2], Siti Wardah Pratidina Nasution[3]
[1,2,3] Universitas Al Washliyah Medan

Corresponding Author: Nurul Arifin, nurularifinnurul833@gmail.com

Published: Oktober , 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel pengawasan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Tanjung Beringin dan seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pada hipotesis 1, H1 diterimadan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t hitung variabel pengawasan adalah sebesar 2,283 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (2,283 < 2,004) yang artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada Hipotesis 2, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t hitung variabel fasilitas kerja adalah sebesar 5,670 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,670 > 2,004) yang artinya secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada hipotesis 3, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (16,073 > 3,17) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ((pengawasan dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Keywords: Pengawasan, Fasilitas Kerja dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

INTRODUCTION

Kantor camat merupakan unit pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam. Pegawai kantor camat seringkali dihadapkan pada tuntutan pelayanan publik yang tinggi, termasuk melayani masyarakat dalam berbagai hal, penanganan administrasi, serta koordinasi dengan instansi lain. Tingkat kompleksitas tugas ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan efisiensi kerja.

Pengawasan yang baik merupakan hal penting untuk memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketika pengawasan tidak efektif, dapat terjadi penurunan kinerja pegawai, penyalahgunaan wewenang, atau kurangnya akuntabilitas, yang akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kantor camat.
Lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai sangat berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit, minimnya sarana dan prasarana, atau kurangnya akses terhadap teknologi, dapat menghambat efisiensi dan produktivitas pegawai.

Hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai telah menjadi fokus banyak penelitian sebelumnya. Selain itu, peran fasilitas kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai juga menjadi perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Namun, khususnya untuk konteks kantor

camat, masih perlu penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana kedua faktor ini dapat saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai secara khusus.

Peningkatan kinerja pegawai di kantor camat merupakan salah satu tujuan organisasi yang krusial. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu mencapai sasaran pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan setempat.

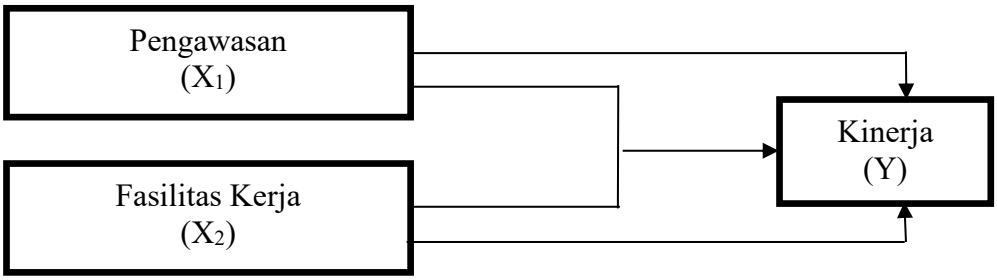
Seperti kantor camat lainnya, kantor camat Tanjung Beringin juga ingin sasaran pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien tercapai. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan pengawasan, fasilitas kerja dan kinerja pegawainya, diantaranya adalah ketidakonsistenan dalam penerapan pengawasan, jika pengawasan dilakukan secara selektif atau tidak konsisten, pegawai mungkin merasa kurang tertantang untuk bekerja dengan optimal. Akibatnya, kinerja pegawai dapat menurun karena kurangnya akuntabilitas. Kurangnya umpan balik dalam pegawasan, jika proses pengawasan hanya bersifat menegur tanpa memberikan umpan balik konstruktif, pegawai mungkin merasa tidak didukung dalam pengembangan kinerja mereka. Umpan balik yang tepat dan membantu dapat membantu pegawai memahami area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja dan merasa termotivasi untuk melakukan perbaikan.

Masalah terkait fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit, minimnya fasilitas seperti perangkat komputer, alat tulis, dan fasilitas kantor lainnya, serta kurangnya dukungan teknologi dapat menghambat produktivitas pegawai. Adanya ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, pengawasan tidak diimbangi dengan definisi peran dan tanggung jawab yang jelas bagi pegawai, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Akibatnya, pegawai mungkin kesulitan mencapai kinerja yang diharapkan karena mereka tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Kurangnya pelatihan dan pengembangan, jika tidak ada upaya untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan kepada pegawai, mereka mungkin kesulitan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengawasan saja tidak cukup tanpa disertai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Kurangnya hubungan yang harmonis antara pegawai dan pengawas juga dapat mempengaruhi kinerja. Konflik interpersonal dapat mengganggu kolaborasi dan timbal balik konstruktif, sehingga berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Beban kerja yang tidak seimbang, jika pegawai menghadapi beban kerja yang tidak seimbang, seperti tugas yang terlalu berat atau tenggat waktu yang tidak realistis, kinerja mereka dapat menurun dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan. Kurangnya penghargaan dan insentif, penghargaan dan insentif yang kurang atau tidak memadai dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Rasa apresiasi terhadap kinerja yang baik bisa menjadi dorongan bagi pegawai untuk tetap berprestasi.

METODE

Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai kantor camat Tanjung Beringin. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah pengaruh pengawasan (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) pada kantor kantor camat Tanjung Beringin. Pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan melalui gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur kecamatan dan desa yang beraktivitas di kantor camat Tanjung Beringin yang berjumlah berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi yang sedikit maka keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus) dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, *website*, dan lain-lain.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Teknik tersebut merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Untuk mempermudah pengolahan data penelitian maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 19. Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen (X) yakni pengawasan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) serta 1 variabel dependen (Y) yakni kinerja, selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Pengawasan (X_1)	Menurut Handoko dalam Syafrinal (2021:10), pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efesien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.	1. Akurat 2. Objektif 3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis 4. Fleksibel 5. Diterima para anggota organisasi 6. Tepat waktu	Skala Likert
Fasilitas Kerja (X_2)	Menurut Zakiah Daradjat dalam Syafrinal (2021:16), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.	1. Desain Fasilitas 2. Nilai Fungsi 3. Estetika 4. Kondisi yang mendukung 5. Peralatan penunjang	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara dalam Harianto (2020:23), kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Motivasi 5. Ketercapaian sasaran	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Penyajian data uji normalitas regresi dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21430528
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,058
	Negative	-0,106
Kolmogorov-Smirnov Z		0,801
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,543

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *(Asymp. Sig 2-tailed)* sebesar 0, 543. Oleh karena signifikansi lebih dari 0,05 (0, 543 > 0,05), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Penyajian data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji Multikoliniearitas

Model	*Collinearity Statistics*	
1 *(Constant)*	*Tolerance*	*VIF*
Pengawasan	0,845	1,184
Fasilitas Kerja	0,845	1,184

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Penyajian data uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

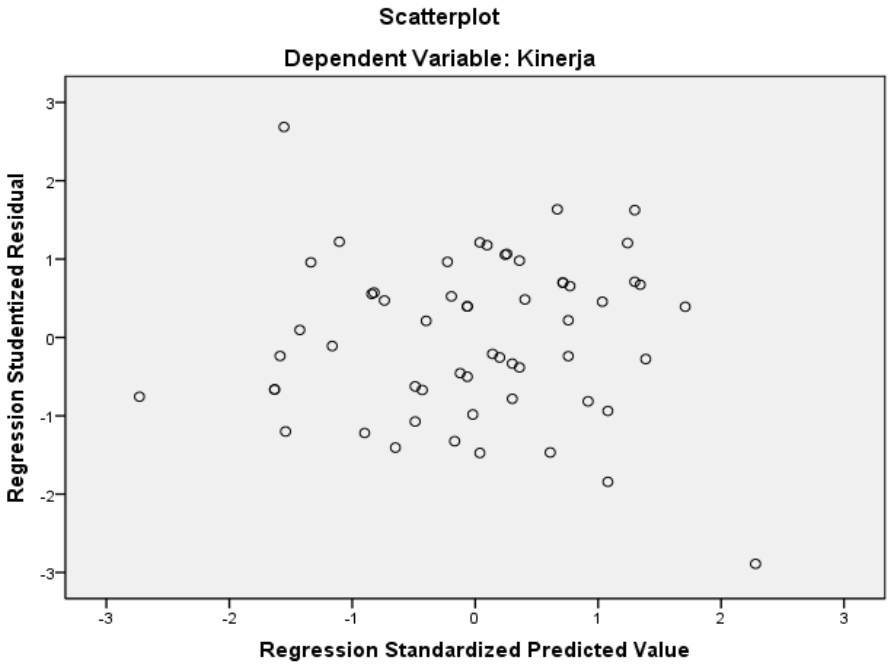
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi *Model Summary[b]*

Change Statistics			*Durbin-Watson*
df1	**df2**	***Sig. F Change***	
2	54	0,000	1,669

Dari Tabel 4. di atas diketahui nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,669. Kemudian nilai dL dan dU setelah dilihat pada tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05, jumlah data (n) = 91 dan k = 2, menunjukkan nilai dL = 1,500 dan dU = 1,645 maka dapat disimpulkan bahwa dL < d > dU (1,500 < 1,669 > 1,645) yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penyajian data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 2. Pola Titik-Titik Pada Scatterplots Regresi

Dari gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Penyajian data persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji regresi Linier Berganda - *Corfficients*[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B	***Std. Error***	***Beta***		
1 (Constant)	28,838	4,318		5,520	0,000
Pengawasan	0,176	0,077	0,268	2,283	0,026
Fasilitas Kerja	0,626	0,110	0,665	5,670	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 28,838 + 0,176X1 + 0,626X2

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 28,838 artinya jika variabel pengawasan dan fasilitas kerja nilainya adalah 0 maka kinerja bernilai 28,838.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,176 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel pengawasan mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,176.

3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,626 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,626.

Uji t

Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Penyajian data uji t dapat dilihat pada Tabel 5. Pada tabel distribusi t pada tingkat kesalahan 5% dan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 57-2-1 maka diperoleh untuk t tabel sebesar 2,004. Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel pengawasan adalah sebesar 2,283 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (2,283 < 2,004) yang artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t hitung variabel fasilitas kerja adalah sebesar 5,670 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,670 > 2,004) yang artinya secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penyajian data uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F - ANOVA[b]

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	163,459	2	81,729	16,073	0,000[a]
	Residual	274,576	54	5,085		
	Total	438,035	56			

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan df1 = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 57-2-1 = 54 maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,17. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (16,073 > 3,17) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Penyajian data uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R^2 - *Model Summary*[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,611[a]	,373	,350	2,255

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh angka R Square sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis 1, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t hitung variabel pengawasan adalah sebesar 2,283 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (2,283 < 2,004) yang artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pada Hipotesis 2, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t hitung variabel fasilitas kerja adalah sebesar 5,670 dan nilai t tabel sebesar 2,004 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,670 > 2,004) yang artinya secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pada hipotesis 3, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (16,073 > 3,17) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Persentase sumbangan pengaruh variabel independen ((pengawasan dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak antara lain:

1. Hendaknya camat Kecamatan Tanjung Beringin memiliki sikap konsisten dalam menerapkan sistem pengawasan terhadap bawahannya, jika ada bawahan yang melakukan kesalahan maka harus ada sanksi yang diberikan.
2. Hendaknya fasilitas kerja di kantor Kecamatan Tanjung Beringin lebih ditingkatkan seperti peremajaan perangkat komputer, kelengkapan alat tulis, perangkat teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pegawai dan fasilitas kerja lainnya.
3. Hendaknya pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan menjaga keharmonisan dalam bekerja.

REFERENSI

Arif Rahman Putra, 2018. *Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, 10.2, 12–24 https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v10i2.305.

Darma Aditya, Jufrizen, Hazmanan Khair, 2021. *Pengaruh Pengawasan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara Yang Dimoderasi Dengan Motivasi*, Journal Economy and Currency Study (JECS), 3.2, 77–93 <https://doi.org/10.51178/jecs.v3i2.316>.

Harianto, 2020. *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam*, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1, 672–83

Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra, 2018*, Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen*, 2.1, 1–10 http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072

Indra Prawira, 2020. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No.1, 28-40.

Iswatun Chasanah and Ade Rustiana, 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang*, *Economic Education Analysis Journal*, 6.2, 433–46.

Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, *Sains Manajemen*, 7.1, 35–54 <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

Rosinta Romauli Situmeang, 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah*, *Ajie*, 2.2, 148–60 https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6

Said Muhammad Rizal dan Radiman, 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap*

Disiplin Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2 No.1, 117-128.

Syafrinal, 2021. *Pengaruh Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru Area Duri* Skripsi.

Widia Agustina and Lila Bismala, 2014. *Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14.1, 125–36