

PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

¹⁾Rio Kuncahyo, ¹⁾Nadia Ika Purnama

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Penulis Korespondensi : (riokun411@gmail.com)¹, (nadiaika@umsu.ac.id)²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Kantor Cabang Koordinator Bank Sumut Medan baik sebagian maupun serentak. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Cabang Koordinator Bank Sumut Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 60 karyawan di PT. Kantor Cabang Koordinator Bank Sumut Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan supervisi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Cabang Koordinator Bank Sumut Medan.

Keywords: *Pengawasan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja*

Article Information:

Received Date: 24 Maret 2023

Revised Date: 12 April 2023

Accepted Date: 18 Mei 2023

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, inovatif dan sangat kreatif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah mesin utama dari setiap organisasi untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Perusahaan sebagai suatu bentuk organisasi tidak dapat dipisahkan dari tenaga manusia, meskipun kegiatan perusahaan telah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang modern, karena secanggih apapun teknologi tersebut, tanpa dukungan manusia seperti sumber data, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang membawa tenaga, pikiran, kreativitas dan bakat kewirausahaan bagi perusahaan, dengan harapan suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkungan bisnis perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik di bidangnya (Tufti et al., 2021)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017). Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan

sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu". Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (M. P. Hasibuan, 2016)

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain faktor pengawasan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar

semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja (Agam et al., 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018).

Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018.), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Bank Sumut adalah salah satu perbankan yang di kelola oleh badan usaha milik daerah (BUMD) Sumatera Utara. Berdasarkan observasi awal penulis pada PT. Bank Sumut, penulis menemukan masalah dimana dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada

waktunya, dimana setiap pegawai yang terdapat dilingkungan PT. Bank Sumut diberikan target pekerjaan yang harus dicapai namun ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target tersebut

Selanjutnya masalah pengawasan, dimana kurangnya pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan dimana pimpinan lebih banyak melakukan pengawasan secara tidak langsung yang berupa *finger print* absensi dan pemasangan CCTV diarea kantor, sehingga pegawai kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja dimana adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan.

Selanjutnya pada lingkungan kerja dimana lingkungan kerja yang berbeda-beda di saat pegawai melakukan pekerjaan lapangan dimana pegawai melakukan pekerjaan terlebih dahulu melakukan pemahaman terhadap lingkungan yang akan menjadi pekerjaan serta memahami keadaan lingkungan kerja, selain itu seringkali terjadi salah komunikasi antar pegawai yang berbeda devisi. Selain itu pada pelatihan, dimana kurangnya pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya khususnya pada pegawai yang berada dilapangan dimana pegawai kurang mendapat pelatihan untuk menunjang pekerjaannya dimana pegawai hanya ditekankan untuk mencapai target yang telah ditentukan, dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai hanya untuk beberapa pegawai yang telah memenuhi kualifikasi yang telah di tentukan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan

merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

“Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relavan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Nooralizad et al., 2011).

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2012) 1) Iklim organisasi, 2) Kepemimpinan, 3) Kualitas pekerjaan, 4) Kemampuan kerja, 5) Inisiatif

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Dapat tidaknya diandalkan dan 4) Sikap

Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2015). Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kadarisman, 2013).

Pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya. indikator pengawasan yang baik adalah (Handoko, 2015) 1) Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada. 2) Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan. 3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal. 4) Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap. 5) Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah. 6) Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi. 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya. 8) Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhdap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan. 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil. 10) Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja (Afandi, 2016) .

Lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2014).

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan. Beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, (Nitisemito, 2010): 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan Karyawan dan 3) Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan.

Pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan (Justine, 2016). Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi

yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Jones, 2010).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut indikator-indikator pelatihan, diantaranya adalah (Mangkunegara, 2017) 1) Tujuan pelatihan, 2) Materi, 3) Metode yang digunakan, 4) Kualifikasi peserta, 5) Pelatih/Instruktur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS. Uji Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Asumsi klasikyng terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Data penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Dimana untuk variabel lingkungan kerja (Y) adalah 8 pertanyaan, variabel pengawasan (X1) adalah 20 pertanyaan, variabel lingkungan kerja (X2) adalah 6 pertanyaan, pelatihan (X3) adalah 10 pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, Jika t hitung lebih besar dari

t tabel nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut. Atau bias juga dengan menggunakan nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stress kerja, beban kerja, disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.772	.618		-1.249	.217
Pengawasan	.440	.046	1.107	9.535	.000
Lingkungan Kerja	.617	.057	.438	10.824	.000
Pelatihan	.430	.074	.552	5.787	.000

Dari tabel 1 diatas diketahui persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0.772 + 0,440_1 + 0,617_2 + 0,430_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -772 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -0.772
2. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,440 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,440 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,617 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,617 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,430 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,430 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.772	.618		-1.249	.217
Pengawasan	.440	.046	1.107	9.535	.000
Lingkungan Kerja	.617	.057	.438	10.824	.000
Pelatihan	.430	.074	.552	5.787	.000

Sumber : SPSS 24.00

1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 9.536$ dan $t_{tabel} = 2.002$

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$$

2.002 pada $\alpha = 5\%$

$$H_0 \text{ ditolak jika : } t_{hitung} > 2.002 \text{ atau } -t_{hitung} < -2.002$$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 9.536 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan

bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 10.824$ dan $t_{tabel} = 2.002$

H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq$

2.002 pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau

$-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 10.824 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

3. Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 5.787$ dan $t_{tabel} = 2.002$

H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq$

2.002 pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau

$-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 5.787 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pelatihan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.788	3	184.929	1077.407	.000 ^b
	Residual	9.612	56	.172		
	Total	564.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{hitung} = 1077,407 \text{ dan } F_{tabel} = 3.16$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1077.407 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($1077.407 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat

bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.982	.41430
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.983 yang berarti 98.3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan sebesar 98.3% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 98.3\% = 1.7\%$. hal ini menunjukkan 1.7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

untuk variabel pengawasan adalah 9.536 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Dimana pemimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai akan dapat berbuat dan bertindak

laku sesuai dengan yang prosedur yang telah dibuat dengan demikian maka pegawai akan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah dibuat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

untuk variabel lingkungan kerja adalah 10.824 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013). Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk

variabel pelatihan adalah 5.787 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan

nilai signifikan pelatihan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi. Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang di ikuti karyawan maka akan semakin banyak hal-hal yang dapat mereka pelajari terkait dengan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018.), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1077.407 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui

sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($1077.407 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat

disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang

menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja (Julita & Arianti, 2018).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Joses, 2010)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan adalah sebagai berikut. 1) Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. 2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. 3) Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. 4) Secara simultan pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran 1) Pimpinan PT.

Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan disarankan untuk secara efektif melaksanakan pengawasan serta memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para pegawai melalui perilaku kepemimpinan yang berdemokrasi dan berorientasi pada tupoksinya yakni educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM) sehingga pegawai merasa terayomi serta adanya bimbingan dan pembinaan secara kontinu yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai

2) Pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja, 3) Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen agar lebih giat memberikan pelatihan terhadap pegawainya sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai guna menunjang kinerja pegawai.4) Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agam, F., Suryatini, M., & Sudarta. (2015). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1), 1–15.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods Fourth Edition*. Oxford University Press.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPEE.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/manggeio.v3i1.4741>
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publication Inc.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.).

- PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karyawan Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.