

## ANALISIS DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN PELAYANAN PUBLIK BERKUALITAS

Soulthan Saladin Batubara<sup>1</sup>, Muhammad Yalzamul Insan<sup>2</sup>, Sherlyna Puasari<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Jend. Gatot Subroto, KM. 4,5 Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id)

---

### Article History

Received: 14-08-2024

Revision: 25-08-2024

Accepted: 27-08-2024

Published: 29-08-2024

**Abstract.** The purpose of this study is to find out and test the variables of supervision (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) on the effectiveness of the performance (Y) of the State Civil Apparatus at the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Batu Bara Regency. This study uses an associative type of research. The population of this study is all state civil servants who have the status of State Civil Apparatus in the Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection in Batu Bara Regency, which totals 48 people. The variables of this study include the variables of supervision, motivation, work discipline, and performance. The data collection technique used to measure all the variables studied is a questionnaire. Data analysis was carried out quantitatively using descriptive statistics and t-test, F-test, and determination coefficient test. The results of the study showed that the factors of supervision, motivation, and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of civil servants in the Social Service of Women's Empowerment and Child Protection of Batu Bara Regency. Most of the performance is influenced and achieved through work motivation, supervision, and work discipline, while the rest is influenced by other factors. The work motivation variable has the greatest influence on employee performance with a calculated value of 3.382

**Keywords:** Supervision, Motivation, Discipline, Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji variabel supervisi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap efektivitas kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara yang berstatus Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak di Kabupaten Batu Bara, yang berjumlah 48 orang. Variabel penelitian ini meliputi variabel supervisi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel yang diteliti yaitu kuesioner. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif dan uji-t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor supervisi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Sebagian besar kinerja dipengaruhi dan dicapai melalui motivasi kerja, supervisi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai hitung sebesar 3.382.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

---

**How to Cite:** Batubara, S. S., Insan, M. Y., Puasari, S. (2024). Analisis Determinan Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Pelayanan Publik Berkualitas. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1626-1633. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i4.1738>

---

## PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi (Nitisemito, 2017). Pegawai yang berinteraksi dengan masyarakat harus memiliki orientasi yang kuat dalam memberikan pelayanan yang prima. Optimalisasi kinerja pegawai tidak terlepas dari terpenuhinya unsur-unsur yang mempengaruhi. Pegawai negeri sipil di suatu instansi pemerintah daerah memiliki pengaruh yang signifikan ketika mereka mengharapkan kinerja pelayanan publik yang tinggi. Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki fungsi yang krusial dalam melaksanakan berbagai operasi organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terutama bergantung pada kinerja pegawai.

Tujuan organisasi akan sulit tercapai jika setiap anggota tidak menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan dan memenuhi tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi atau perusahaan (Insan, 2021). Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara merupakan instansi pemerintah yang bertugas merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Tugasnya adalah memastikan kegiatan tersebut sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah daerah.

Setiap Pegawai Negeri Sipil di Indonesia wajib mengisi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di awal tahun sebagai bukti kinerja yang diberikan kepada instansi, termasuk Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan pantauan di lapangan, terlihat banyak pegawai yang tidak dapat memenuhi tenggat waktu pengisian SKP. Bahkan, ada pegawai yang tidak mengisi SKP selama beberapa tahun karena jarang pemeriksaan SKP pegawai. Hal ini menyebabkan motivasi pegawai untuk membuat SKP menurun. Namun, saat pemeriksaan, pegawai lebih fokus pada SKP-nya. SKP yang diisi apa adanya biasanya karena unit pemeriksa tidak memeriksa SKP masing-masing pegawai satu per satu. Sebaliknya, mereka memilih beberapa SKP dari pegawai yang berbeda secara acak sebagai sampel untuk diuji. Berdasarkan data statistik yang dihimpun pada tahun 2023, masih banyak pegawai yang tidak mengisi SKP.

Lembaga memberikan otonomi yang cukup besar kepada karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga banyak karyawan yang cenderung kurang disiplin dan melakukan banyak kesalahan, sehingga menghambat pertumbuhan pribadi mereka. Di tengah masa Covid-19 sebelumnya, yang menyebabkan penerapan *WFH (Work from Home)*, tugas pengawasan menjadi semakin menantang. Pengawasan yang tidak memadai tersebut merupakan akibat dari kegagalan lembaga dalam menerapkan standar pengawasan yang tepat,

tantangan dalam memantau karyawan yang bekerja dari jarak jauh, dan tidak adanya evaluasi yang dapat mengukur efektivitas karyawan, sehingga tingkat efektivitas kerja setiap karyawan tidak diketahui (Setiawan & Pratama, 2019). Selain itu, pengawasan hanya dilakukan oleh atasan masing-masing karyawan. Perlu dicatat bahwa sebagian besar atasan cenderung mengutamakan perlindungan bawahannya, terutama karena pertimbangan kekeluargaan dalam unit kerja. Selain itu, para pemimpin menunjukkan keengganan dalam mengatasi setiap penurunan nilai kinerja dalam unit yang mereka awasi (Daulay, 2019). Berdasarkan temuan dari pengamatan awal, sejumlah besar karyawan tidak hadir di tempat kerja selama jam kerja. Sejumlah besar karyawan memanfaatkan jam kerja mereka di kantin atau di suatu tempat di luar tempat kerja, hanya kembali selama waktu istirahat yang dijadwalkan untuk mencatat kehadiran mereka melalui pengenalan sidik jari sebelum berangkat pulang. Perilaku ini sangat terkutuk dan diakui secara luas oleh publik, sehingga menimbulkan persepsi yang merugikan terhadap pegawai negeri (Ferine et al, 2023). Lebih jauh lagi, jumlah waktu kerja yang tidak produktif yang signifikan menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sangat penting untuk mengoptimalkan waktu kerja untuk memastikan penyelesaian tugas dan kewajiban karyawan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada masalah dengan disiplin kerja karyawan, seperti yang dilaporkan oleh banyak karyawan yang sering datang terlambat dan meninggalkan kantor selama jam kerja. Perilaku seperti itu mencerminkan tingkat disiplin karyawan yang agak tidak memadai

Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara seharusnya tinggi karena tersedianya berbagai bonus, insentif, dan program pelatihan bagi pegawai berprestasi, khususnya pegawai yang menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang luar biasa. Rivai (2017) berpendapat bahwa individu yang berkinerja sangat baik lebih mungkin menerima promosi dari atasannya untuk posisi tertentu. Namun demikian, temuan empiris menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saja tidak cukup untuk menanamkan dorongan dan optimisme yang diperlukan pegawai untuk mempertahankan kinerja tinggi, terutama jika tidak ada promosi jabatan (Waruwu, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan pelayanan publik berkualitas.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan desain analisis korelasional (Sugiono, 2016). Penelitian korelasional berusaha mengungkap hubungan korelasi antar variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk memastikan adanya

hubungan yang dapat diukur antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2016). Variabel penelitian ini meliputi variabel supervisi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Penelitian ini secara khusus mengkaji Aparatur Sipil Negara pada Bidang Pelayanan Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak di Kabupaten Batu Bara. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara yang berstatus Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak di Kabupaten Batu Bara, yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel yang diteliti yaitu kuesioner. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif dan uji-t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL

### Uji Parsial (Uji t)

Uji-t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, mengukur seberapa besar setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 1.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan
1 (constant)	0,771		0,445		
Motivasi kerja (X1)	3,382	2,015	0,002	< 0,05	Signifikan
Pegawasan (X2)	2,711	2,015	0,010	< 0,05	Signifikan
Disiplin kerja (X3)	3,086	2,015	0,003	< 0,05	Signifikan

Nilai tabel-t model regresi dapat ditemukan di tabel-t atau di Excel. Di sini, model regresi berisi 48 derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai  $df = n - k = 48 - 4 = 44$ . Di sini, k adalah jumlah variabel dan n adalah sampel. Fungsi  $=\text{tinv}(0,05, 44)$  Excel menghasilkan 2,015 untuk tabel-t. Hasil uji-t memiliki beberapa implikasi:

- Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y); variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai-t 3,382 dan tabel-t 2,015. Nilai t melebihi nilai tabel-t. Jadi, tolak hipotesis nol dan terima Ha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan dengan t-hitung > t-tabel dan taraf signifikansi < 0,05.
- Pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y); hasil uji t Supervisi (X2) menghasilkan 2,711, sedangkan hasil uji t-tabel menghasilkan 2,015. Nilai t tersebut lebih besar dari nilai t-tabel. Dengan demikian, tolak hipotesis nol dan terima Ha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa supervisi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan dengan t-hitung > t-tabel dan taraf signifikansi < 0,05.

- Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y); Hasil uji t disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,086, sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,015. Nilai t taksiran tersebut lebih besar dari nilai t-tabel. Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan dengan hasil pengujian yang memenuhi t-tabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$ .

Uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) paling memengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t estimasi maksimum sebesar 3,382 dan nilai signifikansi terendah sebesar 0,002 menunjukkan hal ini.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F, yang sering disebut uji simultan, menilai efek kumulatif faktor independen terhadap variabel dependen. Pengujian tingkat signifikansi menggunakan 0,05 atau 5% sebagai titik referensi.

**Tabel 2.** Hasil Uji F (Simultan)

df	F-hitung	F-tabel	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan
df1 3					Berpengaruh dan signifikan
df2 44	186.895	2,816	0,000 <sup>b</sup>	$< 0,05$	
N 48					

Nilai signifikansi uji F adalah 0,000, jauh lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, kita menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), supervisi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi menentukan seberapa baik model memperhitungkan fluktuasi variabel dependen. Uji determinasi juga mengukur kedekatan atau intensitas hubungan independen-dependen. Tabel berikut menunjukkan pengaruh motivasi kerja (X1), Supervisi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3.** Hasil Uji Determinasi

Model	R	R-Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,963 <sup>a</sup>	0,927	0,922	1,58589

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,922 atau koefisien determinasi. Motivasi kerja (X1), supervisi (X2), dan disiplin kerja (X3) menjelaskan 92,2% kinerja pegawai (Y). motivasi kerja (X1), supervisi (X2), dan disiplin kerja (X3) menjelaskan 92,2% kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 7,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap pegawai negeri sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,282. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motivasi yang rendah akan memperburuk kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung teori Gibson et al., (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kasmir (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas, maka dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Firmansyah et al., (2022) dan Makkulau & Asriandi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara, supervisi parsial secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa supervisi (X2) dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,247. Dengan demikian, peningkatan supervisi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan pengurangan supervisi dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Surbakti & Sihombing (2022) yang menyatakan bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini mendukung penelitian ini. Supervisi mencakup semua upaya manajerial untuk memastikan hasil sesuai dengan harapan. Supervisi secara proaktif mendeteksi dan mengoreksi kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, kecurangan, dan pelanggaran tanggung jawab serta wewenang lainnya (Munandar, 2016). Pengawasan bukan dimaksudkan untuk mengkritik atau menyalahkan orang, tetapi untuk menyajikan fakta objektif tentang pekerjaan mereka. Disiplin kerja cukup meningkatkan kinerja pegawai negeri

sipil Dinas Sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja (X3) meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,282. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja, sedangkan penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Disiplin kerja berdampak langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Analisis pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki nilai regresi sebesar 0,282, yang menunjukkan hubungan yang baik dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Hadisti & Safina (2022) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai, yang mendukung penelitian ini. Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang untuk menaati peraturan tempat kerja. Disiplin mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa disiplin, pekerja akan kesulitan (Sedarmayanti, 2016). Disiplin pengemudi sangat penting untuk kinerja yang baik.

### **KESIMPULAN**

Pengujian dan analisis data menghasilkan beberapa temuan penelitian:

- Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Nilai regresi sebesar 0,282 menunjukkan hubungan yang kuat. Hubungan tersebut signifikan secara statistik sebesar 0,0016. Hubungan tersebut lebih lanjut didukung oleh nilai t-hitung sebesar 3,382, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2,015.
- Pemantauan parsial meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Regresi sebesar 0,247 dan signifikansi sebesar 0,010. Nilai t-tabel sebesar 2,015, tetapi nilai hitung sebesar 2,711.
- Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja cukup meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara. Nilai regresi sebesar 0,282 menunjukkan hubungan yang kuat. Hubungan tersebut signifikan secara statistik pada angka 0,003. Nilai t yang diperkirakan sebesar 3,086 lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 2,015, sehingga memperkuat temuan penelitian.
- Motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Batu Bara.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, F-hitung sebesar 186,895, dan F tabel sebesar 2,816. Motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 3,382.

## REFERENSI

- Daulay, M. T. (2019). The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(1), 11-21.
- Ferine, K. F., Risdiyanto, A., Nurfauzi, Y., & Kraugusteeliana, K. (2023). Compensation's Impact On Employee Engagement And Performance. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 164-178.
- Firmansyah, M. R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2022). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(11).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.* (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 470-475.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Makkulau, A., & Asriandi, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Sulawesi Selatan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5), 467-474.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25-39.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447-454.