

## The Effect Of Coaching And Supervision On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office (DUKCAPIL) Of Lahat Regency

### Pengaruh Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat

Geby Utami <sup>1)</sup>; Marko ilpiyanto <sup>2)</sup>; Titi Hasanah <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economics and Bussines, Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [gebyutmi01@gmail.com](mailto:gebyutmi01@gmail.com); <sup>2)</sup> [markoilpiyanto2020@gmail.com](mailto:markoilpiyanto2020@gmail.com); <sup>3)</sup> [titihasanah@Unsela.ac.id](mailto:titihasanah@Unsela.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 December 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [08 January 2026]

#### KEYWORDS

Coaching, Supervision, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini adalah Pembinaan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen (Uji Reliabilitas, Uji Validitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Pembinaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel ( $6,208 > 2,010$ ). (2) Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel ( $2,944 > 2,010$ ). (3) Pembinaan dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel ( $79,933 > 4,038$ ) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $a$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of guidance and supervision on employee performance at the Population and Civil Registration Office (DUKCAPIL) of Lahat Regency. The variables in this study are guidance ( $X_1$ ), supervision ( $X_2$ ), and performance ( $Y$ ). The data analysis methods used are Instrument Testing (Reliability Test, Validity Test), Classical Assumption Testing (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (T Test and F Test), and Determination Coefficient Test. The results of the study show that (1) Coaching has a significant partial effect on Employee Performance, as can be seen from the t-value > t-table ( $6.208 > 2.010$ ). (2) Supervision has a significant partial effect on Employee Performance, as seen from the t-value > t-table ( $2.944 > 2.010$ ). (3) Coaching and supervision have a significant simultaneous effect on Employee Performance, as seen from the calculated f value > table f value ( $79.933 > 4.038$ ) and the significance value is smaller than the significance level ( $a$ )  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu fokus utama pemerintah Indonesia. Pelayanan publik merupakan fungsi utama pemerintah dalam memenuhi hak dasar masyarakat, sekaligus menjadi tolok ukur keberhasilan reformasi birokrasi. Untuk mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel, diperlukan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, kompeten, serta berintegritas tinggi. Kinerja ASN menjadi faktor penentu kualitas pelayanan publik, karena pegawai merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan kebijakan di lapangan.

Namun, pada praktiknya, masih banyak instansi pemerintah yang menghadapi tantangan serius terkait rendahnya kinerja pegawai, seperti lemahnya disiplin, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, dan rendahnya sikap pelayanan yang responsif terhadap masyarakat. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran pembinaan dan pengawasan dalam meningkatkan profesionalitas ASN. Pembinaan berfungsi mengembangkan potensi dan kemampuan pegawai secara sistematis, sedangkan pengawasan memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai aturan dan tujuan organisasi. Kedua aspek tersebut merupakan instrumen penting dalam manajemen kepegawaian untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

Di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Lahat, pembinaan dan pengawasan memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja pegawai, mengingat instansi ini memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di bidang administrasi kependudukan, seperti pengurusan KTP, KK, dan akta kelahiran. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti kurang optimalnya pembinaan pegawai, lemahnya pengawasan, serta rendahnya disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Fenomena tersebut berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik dan tingkat kepuasan masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Lahat. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Lahat.”**

## LANDASAN TEORI

Pembinaan merupakan proses terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan disiplin pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan optimal (Mathis dalam Charli, dkk, 2020; Ivancevich dalam Charli, dkk, 2020; Fitri, 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi pembinaan antara lain kualitas kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, lingkungan organisasi, sistem dan kebijakan organisasi, serta dukungan atasan dan rekan kerja (Levy & Suharnomo, 2021). Dimensi pembinaan mencakup pelatihan dan pengembangan, kedisiplinan, serta pemberian motivasi (Marnis & Priyono, 2020:221). Indikator pembinaan meliputi peluang mengikuti pelatihan, kesempatan pengembangan karier, kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan organisasi, pemberian penghargaan, serta peluang promosi jabatan (Marnis & Priyono, 2020:224).

Selanjutnya, pengawasan merupakan proses sistematis untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan (Rahmadianita, 2022; Adriansyah, 2020; Fauziah, 2021). Pengawasan dipengaruhi oleh struktur organisasi, kemampuan pengawas, kebijakan dan prosedur organisasi, teknologi dan sistem informasi, serta budaya organisasi (Willis, 2022). Dimensi pengawasan terdiri atas pengendalian langsung, pengawasan preventif, dan pengawasan kolektif (Ummiatyl, 2024:163), sedangkan indikatornya meliputi pemantauan langsung oleh atasan, penyusunan prosedur kerja, pengarahan sebelum bekerja, budaya saling mengingatkan antar pegawai, serta tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja (Ummiatyl, 2024:168).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan tanggung jawabnya (Silfia, 2022; Arif, 2022; Widyawati, 2019). Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor individual dan faktor situasional (Masram & Mu'ah, 2021:26). Dimensi kinerja terdiri dari kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan kinerja inovatif (Hakim, 2020:207), dengan indikator seperti kualitas hasil kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, kesiapan belajar, serta kemampuan menghasilkan ide baru (Hakim, 2020:209).

Hasil penelitian terdahulu (Frisusmita Sari, 2020; Sigit Kariyanto, dkk, 2022; Enny Agustina, dkk, 2021) menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara teoritis pembinaan dan pengawasan merupakan dua aspek manajerial yang saling melengkapi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, termasuk di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan hingga validasi data (Elia, dkk, 2022:238). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pembinaan dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat yang berjumlah 52 orang, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Winarsunu, 2021:42).

Jenis data yang digunakan terdiri dari data kualitatif berupa informasi verbal dan data kuantitatif berupa angka hasil kuesioner (Rasyid, 2020:163; 2020:187). Sumber data meliputi data primer, yaitu hasil kuesioner langsung dari pegawai, serta data sekunder dari dokumen instansi dan literatur relevan (Husna & Suryana, 2020:136).

Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert (1–5), serta studi pustaka. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembinaan (X1) dan pengawasan (X2) (Sugiyono, 2019:103), sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas agar data yang diperoleh valid dan konsisten (Aslam, 2023:43–48). Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik (Ghozali, 2019:98–120).

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data apa adanya (Aslam, 2023:55) dan statistik inferensial untuk menarik kesimpulan terhadap populasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda (Sudjana, 2020:69), menggunakan uji parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, digunakan juga koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019:321–322).

Dengan demikian, metode penelitian ini secara sistematis dirancang untuk menganalisis pengaruh pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat melalui pendekatan kuantitatif berbasis statistik yang valid, reliabel, dan terukur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Lahat merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan administrasi kependudukan, termasuk pengelolaan data penduduk, penerbitan dokumen kependudukan, dan pencatatan peristiwa penting seperti kelahiran, kematian, dan perkawinan. Dinas ini berdiri berdasarkan **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006** tentang Administrasi Kependudukan yang diperbarui melalui **UU Nomor 24 Tahun 2013**, dan terus berinovasi melalui penerapan sistem informasi administrasi kependudukan berbasis digital (SI AK).

#### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 52 orang pegawai Disdukcapil Kabupaten Lahat dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki: 26 (50%) – Perempuan: 26 (50%)
<b>Pendidikan Terakhir</b>	S2: 10 (19,23%), S1: 39 (75%), SLTA: 3 (5,77%)
<b>Usia</b>	20–30 th: 10 (19,23%), 31–40 th: 22 (42,31%), 41–50 th: 12 (23,08%), 51–60 th: 8 (15,38%)
<b>Masa Kerja</b>	1–5 th: 17 (32,69%), 6–10 th: 12 (23,08%), >10 th: 23 (44,23%)

Interpretasi: Sebagian besar responden berada pada usia produktif (31–40 tahun) dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan pengalaman kerja yang cukup tinggi serta tingkat pendidikan dominan S1, menandakan kompetensi aparatur yang memadai.

#### Uji Validitas

Instrumen dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,279). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item dari variabel Pembinaan (X1), Pengawasan (X2), dan Kinerja (Y) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga seluruh butir pernyataan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Ringkasan)

<b>Variabel Pembinaan (X1)</b>	$r_{hitung} 0,472–0,829 > 0,279 \rightarrow$ Valid
<b>Variabel Pengawasan (X2)</b>	$r_{hitung} 0,573–0,805 > 0,279 \rightarrow$ Valid
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>	$r_{hitung} 0,424–0,809 > 0,279 \rightarrow$ Valid

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan metode **Cronbach's Alpha**, dengan batas minimal 0,60. Hasilnya menunjukkan seluruh variabel reliabel.

**Tabel 3 . Hasil Uji Realibilitas**

Hasil Uji Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pembinaan (X1)	0,846	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,905	Reliabel
Kinerja (Y)	0,843	Reliabel

**Uji Normalitas**

Uji P-P Plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga **data berdistribusi normal**.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2019:105), model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ . Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel independen (X1 dan X2) memiliki nilai  $VIF = 2,161$  dan  $Tolerance = 0,463$ , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y tanpa pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Statistik Deskriptif****Tabel 4 . Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev.
Pembinaan (X1)	52	32	50	41,54	4,881
Pengawasan (X2)	52	32	49	40,81	5,292
Kinerja (Y)	52	32	48	41,50	4,755

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda**

Persamaan Regresi:	$Y = 4,972 + 0,615X1 + 0,269X2 + e$
Pembinaan (X1)	$\beta = 0,615$ , Sig = 0,000
Pengawasan (X2)	$\beta = 0,269$ , Sig = 0,005
<b>Keterangan:</b>	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 6. Hasil Uji t**

Hasil Uji t	t hitung	t tabel (2,010)	Sig.	Keterangan
Pembinaan (X1)	6,208	> 2,010	0,000	Signifikan
Pengawasan (X2)	2,944	> 2,010	0,005	Signifikan

Interpretasi: Secara parsial, Pembinaan dan Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Lahat.

**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 7. Hasil Uji f**

Hasil Uji F	F hitung	F tabel (4,038)	Sig.
Model Regresi	79,933	> 4,038	0,000

Kesimpulan: Pembinaan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	Std. Error
Model	0,875	0,765	0,756	2,350

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembinaan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Lahat. Secara parsial, pembinaan memiliki pengaruh dominan ( $\beta = 0,615$ ) dibandingkan pengawasan ( $\beta = 0,269$ ). Hal ini menegaskan pentingnya strategi pembinaan yang efektif seperti pelatihan, pemberian motivasi, dan komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pembinaan yang berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan efisiensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2018; Ghozali, 2019). Selain itu, pengawasan yang terarah dan bersifat pembinaan juga berkontribusi dalam menjaga standar kerja dan mencegah terjadinya penyimpangan terhadap aturan organisasi (Hasibuan, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pembinaan dan efektivitas pengawasan merupakan faktor strategis dalam mewujudkan kinerja aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, khususnya dalam mendukung tata kelola administrasi kependudukan yang prima di Kabupaten Lahat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai judul "Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat" yaitu sebagai berikut :

1. Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat.
3. Pembinaan dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lahat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran dapat diberikan sebagai implikasi praktis penelitian ini. Pertama, pimpinan instansi perlu meningkatkan intensitas dan kualitas pembinaan pegawai melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis, dan evaluasi berkala agar aparatur memiliki pemahaman yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Kedua, sistem pengawasan sebaiknya dilaksanakan secara terstruktur, konsisten, dan berorientasi pada indikator kinerja yang jelas. Pengawasan tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga bersifat edukatif untuk membangun disiplin dan akuntabilitas kerja pegawai. Ketiga, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model analisis dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, zikri. 2020. "Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar." Uin Suska Riau: 1–79. <https://repository.uin-suska.ac.id/21756/1/GABUNG.pdf>.
- Agustina, Enny, Abdul Mahsyar, and Nuryanti Mustari. 2021. "Pengaruh Pengawasan Dan Pembinaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." *JPPM: Journal of Public Policy and Management* 3(1): 75–83. doi:10.26618/jppm.v3i1.5135.
- Arif, Harsa. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru." (14.7.2022): 2022–19.
- Aslam, Annisa Paramaswary. 2023. "Metodologi Penelitian." <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459/458>.
- Charli, Chintya Ones, Desi Hona, and Hanna Pratiwi. 2020. "Pengaruh Pembinaan Pegawai, Pengembangan Pegawai, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang." *Jurnal SiNMag* 4 3(1): 231–40.

- <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/2901>.
- Elia, Ardyan, dan Dkk. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/profile/Assoc-Prof-Msi/links/.pdf>.
- Fauziah, Shofa. 2021. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2(2): 121–29.
- Fitri, Annisa. 2024. "Pengaruh Pembinaan Kemandirian Terhadap Kesiapan Kerja Pada Narapidana Di Rumah Tahanan Kelas I Pekanbaru." (6785).
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/644946086/Ghozali-Edisi-9-pdf>.
- Hakim, Abdul. 2020. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*.
- Husna, Asmaul & Suryana, Budi. 2020. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Kesehatan (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Edisi Tahun 2020).
- Kariyanto, Sigit, Retno Setyo Pertiwi, and Handiarto Handiarto. 2022. "Pengaruh Pembinaan Pegawai Dan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan (Lurah) Terhadap Disiplin Kerja Bawahan Di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember." *CERMIN: Jurnal Penelitian* 6(1): 232. doi:10.36841/cermin\_unars.v6i1.1719.
- Levy Kambey, Fendy, and Suharnomo. 2021. "KARYAWAN (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)." *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 10(2): 142–51. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- Masram, dan Mu'ah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmadianita, Annisa. 2022. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru." *Skripsi*: 1–23.
- Rasyid, Fathor. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial: Teori Dan Praktik*. STAIN Kediri Press: Jawa Timur.
- Sari, Frisumita. 2020. "Pengaruh Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu." *Katalogis* 4(3): 145707.
- Silfia, Meida Sari. 2022. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Pada Kantor Camat Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu." (8.5.2022): 2022–14.
- Sudjana. 2020. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf>.
- Syafrida, Hafni Sahir. *Metodologi Penelitian*. Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository UMA Pada Tanggal 27 Januari 2022. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafriada.pdf>
- Ummiaty Fitri, Ita Ainil Hayati. 2024. Jayapangus Press Books. *Pengantar Manajemen Strategik 1*. <http://jayapanguspress.org>.
- Widyawati. 2019. "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 1(1): 204–19.
- Willis, Ratna. 2022. "Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Camat Hulu Kuantan) Kabupaten Kuantan Singingi."