

The Effect Of Work Supervision, Organizational Commitment, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Iskandar Muda Medan Branch

Pengaruh Pengawasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan

Ridha Safira ¹⁾; Juniarti ²⁾; Teguh Wahyono ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ ridhasafira97@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Maret 2026]

Revised [25 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Work Supervision, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

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



ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengawasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. Pendekatan kuantitatif deskriptif diterapkan dengan analisis statistik via SPSS 26. Populasi mencakup 79 pegawai tetap, disampling secara sensus (non-probability, jenuh) karena <100. Hasil t-test parsial: pengawasan kerja ($t=4.390>1.992$), komitmen organisasi ($t=4.955>1.992$), kepuasan kerja ($t=2.238>1.992$)—semua positif-signifikan. F-test simultan: $F=69.885>2.73$; H1 diterima, H0 ditolak. $R^2=72.6\%$, variabel lain jelaskan 27.4%.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work supervision, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Iskandar Muda Medan Branch. A quantitative descriptive approach was employed, utilizing SPSS version 26 for statistical analysis. The population comprised 79 permanent employees, sampled via census (non-probability saturated sampling) due to size under 100. Partial t-test results indicate significant positive effects: work supervision ($t = 4.390 > 1.992$), organizational commitment ($t = 4.955 > 1.992$), and job satisfaction ($t = 2.238 > 1.992$). Simultaneous F-test shows $F = 69.885 > 2.73$; thus, H1 accepted, H0 rejected. The coefficient of determination (R^2) is 72.6%, with 27.4% explained by other unexamined variables.

PENDAHULUAN

Sektor perbankan memainkan peran krusial dalam mengoptimalkan aliran keuangan industri melalui inovasi teknologi seperti ATM, kartu kredit, dan mobile banking untuk memenuhi kebutuhan transaksional nasabah secara efisien. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang kompeten di bidang komputasi, akuntansi keuangan, dan administrasi untuk mencapai target aset bulanan serta meningkatkan profitabilitas segmen UMKM. Employee performance—didefinisikan sebagai output kerja periodik (Kasmir, 2019)—dipengaruhi secara signifikan oleh mekanisme pengawasan (controlling; Handoko, 2018), ikatan psikologis organisasional (Sopiah, 2018), serta evaluasi disparitas remunerasi (Robbins, 2017).

Tantangan utama meliputi beban kerja berlebih, target temporal ketat, dan overtime yang menginduksi fatiguitas kognitif serta procrastinasi pencapaian; evaluasi sistematis berkala esensial untuk menjaga stabilitas operasional kompetitif. Kebutuhan SDM kompeten di bidang komputasi, akuntansi keuangan, administrasi, serta layanan prima krusial untuk kepuasan nasabah, eksekusi operasional internal-eksternal, dan eskalasi profitabilitas sektor perbankan. Workforce merealisasi program bank guna penuh target aset tetap/lanjar bulanan, integrasikan ekonomi masyarakat (strata rendah-menengah-tinggi) lewat fasilitas presisi dan kepercayaan terverifikasi.

Kinerja pegawai; output periodik tugas-tanggung jawab (Kasmir, 2019) konstitusi prestasi sistemik yang responsif terhadap ekspektasi finansial nasabah. Menurut Handoko (2018), pengawasan (controlling) merujuk pada identifikasi, implementasi metode-peralatan guna jamin eksekusi rencana sesuai ketetapan, berpotensi efek positif (efisiensi- efektivitas tujuan) maupun negatif (prevensi aktivitas indesehirable). Sopiah (2018) definisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis karyawan—ditandai trust, akseptansi nilai-tujuan, usaha kepentingan organisasi, serta retensi keanggotaan; sebagai basis realisasi performa tugas. Robbins (2017) karakterisasi kepuasan kerja sebagai sikap evaluatif disparitas ganjaran aktual vs ekspektasi, memicu motivasi peningkatan kinerja jangka panjang. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, bank BUMN di bawah OJK, fokus layani UMKM dan usaha mikro hingga

korporasi, beda dari bank komersial konvensional. Employee performance; output eksekusi tugas melalui proses adaptif regulasi perusahaan; konstitusi daya saing perbankan menghadapi rivalitas sistemik. Strategi eskalasi performa via evaluasi periodik laporan kerja vs standar jaga stabilitas operasional. Isu riset: defisiensi laten pegawai pada tugas kompleks bertekanan temporal tinggi picu overtime, fatiguitas, difokusasi, dan procrastinasi target.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Merujuk pada hasil kerja dan perilaku periodik dalam menyalurkan tugas-tanggung jawab (Kasmir, 2019), berasal dari pekerjaan dan kinerja aktual dengan dimensi kualitas-kuantitas (Mangkunegara, 2020). Simamora (2016) tekanan evaluasi proses berkelanjutan; Hariandja (2016) mendefinisikan sebagai output fungsional sesuai tanggung jawab pegawai. Menurut Robbins (2017) definisikan kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan spesifik dari interaksi kemampuan-motivasi. Mondy (2016) juga menambahkan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai merupakan output kerja yang diperoleh individu melalui proses regulasi perusahaan, menghasilkan kinerja berkualitas tinggi sesuai standar organisasi baik jangka pendek maupun panjang.

Pengertian Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) mengkonseptualisasikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan kepercayaan, akseptansi nilai-tujuan organisasi, usaha kepentingan organisasi, serta retensi keanggotaan. Sutrisno (2018) penekanan loyalitas, perhatian, partisipasi; Wijaya & Rifa'i (2016) serta Wibowo (2019) menggarisbawahi pengenalan, keterlibatan, keinginan kerja masa depan sebagai sikap behavioral. Juniarti (2023) memosisikan sebagai ketertarikan profesional terhadap sasaran temporal dan arahan atasan dalam konteks pemerintahan-swasta.

Kepuasan Kerja

Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum pekerjaan—perbedaan ganjaran diterima versus diharapkan. Afandi (2018) tekanan respon emosional yang efektif terhadap aspek pekerjaan, menghasilkan kinerja yang optimal. Hamali (2016) memosisikan sebagai harapan pekerja yang meningkatkan produktivitas, tuntutan manajer menciptakan kondisi yang memuaskan.

Koesmono (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan memenuhi keinginan melalui aktivitas kerja. Sutrisno (2018) tekanan keadaan emosional positif/negatif terhadap pekerjaan, cerminkan sikap pribadi. Sintesis ahli memosisikan sebagai apresiasi hasil kerja temporal yang tingkatkan emosi positif, kinerja pribadi-perusahaan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Ghozali 2016: Uji validitas ukur sahnya kuesioner—pertanyaan mengungkapkan konsep yang diukur. Teknik Korelasi Bivariat Pearson korelasi skor item vs skor total. Item valid jika r hitung $\geq r$ tabel (0,30), indikasi korelasi signifikan terhadap skor total—terlihat kolom r hitung.

Uji Reliabilitas

Ghozali 2018: Reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner sebagai variabel indikator—jawaban stabil antarwaktu. Dua metode pengukuran yaitu;

1. Pengukuran berulang (pengukuran ulang):
2. Responden pertanyaan diberi waktu yang sama untuk uji konsistensi jawaban.
3. Satu tembakan (pengukuran sekali):
4. pengukuran tunggal, membandingkan hasil antar pertanyaan atau korelasi jawaban. SPSS gunakan Cronbach's Alpha; reliabel jika $\alpha > 0,70$.

Uji Normalitas

Merupakan variabel dependen-independen yang berdistribusi normal. Metode: Histogram (bentuk lonceng, tak ceng ke kiri/kanan); P-Plot (distribusi data kumulatif vs normal—garisdiagonal); Kolmogorov-Smirnov. Kriteria: Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$ (5%) = sisa normal.

Uji Multikolinearitas

Merupakan deteksi korelasi antar-variabel bebas dalam model regresi—model baik bebas korelasi. Indikator: Toleransi (variabilitas tak dijelaskan variabel lain) & VIF ($=1/\text{Toleransi}$). Kriteria: Tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 = tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Merupakan deteksi ketidaksamaan varians residu antar-pengamatan dalam model regresi. Homokedastisitas: varians sisa konstan; heterokedastisitas: varian berbeda yaitu; Grafik Plot Sebar; Pola teratur (bergelombang, melebar-sempit) = heterokedastisitas; titik acak di atas/bawah 0 Y = tidak ada heterokedastisitas dan 2) Uji Glejser; Regresi $|sisa|$ vs variabel independen. Sig $< 0,05$ = heterokedastisitas; Sig $> 0,05$ = homokedastisitas.

Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini memiliki persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Ketergantungan Variabel (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi Berganda (Regresi Berganda) X₁ : Variabel Independen (Pengawasan Kerja)

X₂ : Variabel Independen (Komitmen Organisasi)

X₃ : Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

ε : Istilah Kesalahan (Kesalahan Penduga)

Uji Koefisien determinasi (R²)

Ghozali (2018) mendefinisikan koefisien determinasi (R²) sebagai ukuran proporsi variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi, bernilai $0 \leq R^2 \leq 1$. Statistik Interpretasi:

- R² rendah: Variabel independen memiliki daya jelas terbatas terhadap variasi Y
- R² ≈ 1 : Model menjelaskan hampir seluruh variabilitas Y secara sempurna
- Adjusted R² < 0 : Ditetapkan = 0; R² = 1: Semua observasi tepat pada garis regresi Implikasi: Nilai R² menghasilkan goodness-of-fit model regresi, dengan R² = 1 menunjukkan keseimbangan sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (Kelayakan)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas (Kelayakan) Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Butir-Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Q-1	0.781	0.30	Valid
	Q-2	0.756	0.30	Valid
	Q-3	0.834	0.30	Valid
	Q-4	0.740	0.30	Valid
	Q-5	0.785	0.30	Valid
	Q-6	0.712	0.30	Valid
	Q-7	0.816	0.30	Valid
	Q-8	0.816	0.30	Valid
Penawasan Kerja (X1)	Q-1	0.755	0.30	Valid
	Q-2	0.770	0.30	Valid
	Q-3	0.788	0.30	Valid
	Q-4	0.807	0.30	Valid
	Q-5	0.823	0.30	Valid
	Q-6	0.791	0.30	Valid
	Q-7	0.748	0.30	Valid
	Q-8	0.735	0.30	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Q-1	0.805	0.30	Valid
	Q-2	0.814	0.30	Valid

	Q-3	0.743	0.30	Valid
	Q-4	0.772	0.30	Valid
	Q-5	0.811	0.30	Valid
	Q-6	0.818	0.30	Valid
	Q-7	0.879	0.30	Valid
	Q-8	0.840	0.30	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Q-1	0.835	0.30	Valid
	Q-2	0.843	0.30	Valid
	Q-3	0.797	0.30	Valid
	Q-4	0.851	0.30	Valid
	Q-5	0.815	0.30	Valid
	Q-6	0.818	0.30	Valid
	Q-7	0.832	0.30	Valid
	Q-8	0.853	0.30	Valid
	Q-9	0.856	0.30	Valid
	Q-10	0.869	0.30	Valid

Uji Reliabilitas (Kehandalan/Konsistensi)

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbrach's Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kinerja_Pegawai (Y)	0.908	0.70	8	Reliabel
Pengawasan_Kerja (X1)	0.906	0.70	8	Reliabel
Komitmen_Organisasi(X2)	0.923	0.70	8	Reliabel
Kepuasan_Kerja (X3)	0.952	0.70	10	Reliabel

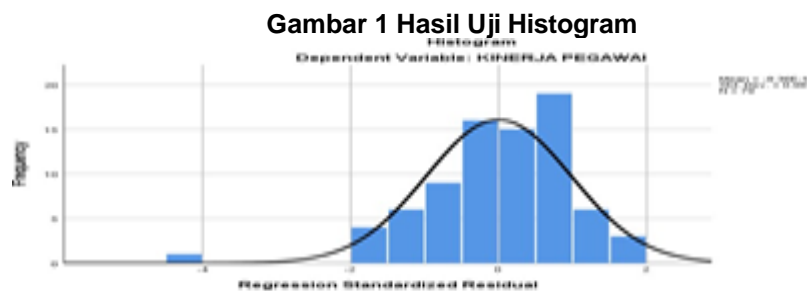
Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Normalitas

Ghozali (2018) mendefinisikan uji normalitas untuk menguji apakah residual dan variabel regresi mengikuti distribusi normal. Metode: Histogram analisis, Probability Plot (P-P Plot), dan Kolmogorov-Smirnov (K-S) test.

Uji Histogram

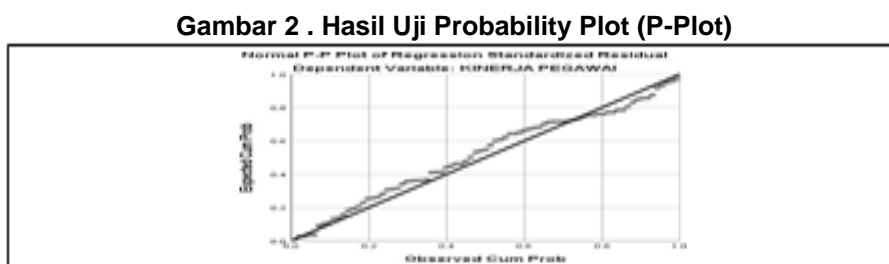
Adapun hasil pengujian histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik B.1 di bawah ini.



Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Probability Plot (P-Plot)

Hasil uji olah data yang dilakukan pada pengujian probability plot pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 2 di bawah ini.



Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37080732
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.071
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig (2-tailed)		.196 ^c
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, sebagaimana dikemukakan Ghozali (2016), secara empiris menguji independensi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda melalui analisis korelasi tinggi yang dapat mengganggu estimasi parameter. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas ketika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00, memastikan stabilitas koefisien regresi dan validitas inferensi statistik. Hasil pengujian empiris pada Tabel 4.2 mengkonfirmasi tidak adanya korelasi antar prediktor yang signifikan secara statistik.

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.671	2.285		1.169	.246		
	Pengawasan_Kerja	.375	.085	.367	4.390	.000	.503	1.988
	Komitmen_Organisasi	.395	.080	.427	4.955	.000	.473	2.112
	Kepuasan_Kerja	.116	.052	.181	2.238	.028	.535	1.871

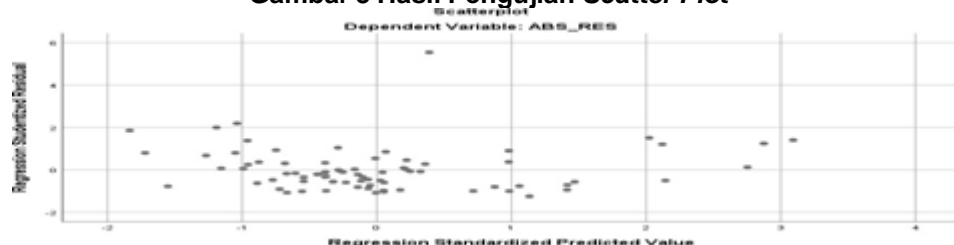
a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Pengujian Scatter Plot

Adapun hasil pengujian heterokedastisitas yang dilakukan melalui pengujian Scatter Plot pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3 Hasil Pengujian Scatter Plot



Sumber : Data diolah peneliti 2026

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Gambar 3) menunjukkan bahwa Analisis scatterplot residual-prediksi menunjukkan distribusi titik data acak tanpa pola sistematis atau pengelompokan yang menjauhi titik nol. Kesimpulan yang diambil yaitu; model regresi bebas dari heteroskedastisitas, memenuhi asumsi homoskedastisitas varians residual.

Pengujian Glejser

Hasil pengujian heterokedastisitas dilakukan melalui pengujian glejser pada penelitian idapat dilihat pada Tabel 4.b di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Melalui Pengujian Glejser

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)		3.066	1.435		2.137	.036
	Pengawasan_Kerja		.048	.054	.143	.895	.373
	Komitmen_Organisasi		-.063	.050	-.209	-1.269	.208
	Kepuasan_Kerja		-.015	.032	-.071	-.459	.648

a. Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Hasil Uji Glejser (Tabel 4.b) dapat dijelaskan bahwa Pengujian Glejser menunjukkan nilai signifikansi: X_1 (pengawasan kerja) = 0,373 > 0,05; X_2 (komitmen organisasi) = 0,208 > 0,05; X_3 (kepuasan kerja) = 0,648 > 0,05. Interpretasi Statistik: Seluruh variabel independen memiliki nilai $p > \alpha$ (0,05), sehingga hipotesis nol homoskedastisitas tidak ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa Residual empiris memenuhi asumsi homoskedastisitas, memvalidasi integritas estimasi parameter regresi linier berganda.

Model Penelitian

Analisis data penelitian ini mencakup uji kualitas data, verifikasi asumsi klasik, dan pengujian hipotesis regresi linier berganda.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)		2.671	2.285		1.169	.246
	Pengawasan_Kerja		.375	.085	.367	4.390	.000
	Komitmen_Organisasi		.395	.080	.427	4.955	.000
	Kepuasan_Kerja		.116	.052	.181	2.238	.028

b. Dependent Variable : KINERJA_PEGGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)		2.671	2.285		1.169	.246
	Pengawasan_Kerja		.375	.085	.367	4.390	.000
	Komitmen_Organisasi		.395	.080	.427	4.955	.000
	Kepuasan_Kerja		.116	.052	.181	2.238	.028

c. Dependent Variable : KINERJA_PEGGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
	Model	Sun Of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	1225.558	3	408.519	69.885	.000 ^b
	Residual	438.417	75	5.846		
	Total	1663.975	78			
a. Dependent Variable : Kinerja_Pegawai						
b. Predictors : (Constant) Pengawasan_Kerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja						

Sumber : Data diolah peneliti 2026

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Iskandar Muda Medan:
2. Pengawasan kerja parsial: t hitung 4.390 > t tabel 1.99210—berpengaruh positif signifikan.
3. Komitmen organisasi parsial: t hitung 4.955 > t tabel 1.99210—berpengaruh positif signifikan.
4. Kepuasan kerja parsial: t hitung 2.238 > t tabel 1.99210—berpengaruh positif signifikan.
5. Simultan ketiga variabel: F hitung 69.885 > F tabel 2.73; R² 72.6% (27.4% variabel lain).

Saran

1. Diharapkan evaluasi kinerja transparan bagi pegawai berprestasi ($\mu = 4,316$) melalui program penilaian terukur berbasis fakta kerja aktual.
2. Diharapkan komitmen organisasi berkelanjutan ($\mu = 4,481$) untuk menjaga loyalitas pegawai terhadap sistem kerja perusahaan, mencegah disatisfaksi.
3. Diharapkan kenaikan pangkat cepat berbasis kinerja dan masa kerja ($\mu = 4,164$) dengan regulasi hukum yang eksplisit bagi pegawai superior.
4. Diharapkan pembentukan tim penilaian kualitas kerja ($\mu = 4,329$) untuk memastikan pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambalele, Elisabeth. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nampar Nos Ruteng JEKO: Jurnal Ekonomi Prioritas Vol 3, No 3, ISSN : 3024 – 9724.
- Arianto. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra PT Telkom Indonesia (Persero) Kota Tarakan. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginangjar, Heri., Berliana. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Citra Abadi Di Jakarta. Jurnal: Ekonomi Efektif Vol 3, No 4, ISSN: 2662 – 8882, E – ISSN: 2662 – 9935.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Center For Academic Publishing, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit, Pustaka Setia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima. Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Juniarti. (2023). Manajemen Dan Komitmen Organisasi. Penerbit : CV Tahta Media Group, Medan.
- Juniarti. (2023). The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Cv Honda Our Employees. International Journal Of Management, Economic and Accounting Volume 1, No 2.

- Juniarti. (2024). Study Of Work Motivation, Work Discipline, And Communication On Employee Organizational Commitment. *International Journal Of Economic And Management Sciences*. Volume 1, No 2.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Pratama, Anggika. (2023). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Area Perawang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Priansa, J. Donni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnama, Husna., Elina, Maria. (2020). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Front Office Di PT WOM Finance Cabang Lampung*. *Jurnal: Manajemen Mandiri Saburai Vol 4, No 1*.
- Samsudin, Saili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Edisi Revisi.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah, Dr, M.M., M.Pd. (2018). *Perilaku Organisasional*. Penerbit : CV. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Buku Seru.
- Supriyadi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Wahyuni, Sri., Astaginy, Niar., Ismanto. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tambang Crusher PT Satria Jaya Sentosa)*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Vol 4, No 6.
- Wibowo, W. (2019). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.