

The Influence Of Supervision, Work Environment, And Job Satisfaction On The Performance Of Equipment Employees At The Water Resources, Highways, And Construction Services Of Medan City

Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Peralatan Pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan

Putri Kurnia Ridwan ¹⁾; Yohny Anwar ²⁾; Muhammad Toyib Daulay ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ putrikurnia1504@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Januari 2026]

Revised [29 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Supervision, Work Environment, Job Satisfaction.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif-kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai ASN dan sampel sebanyak 96 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 77,3% dan keeratan hubungan sebesar 0,879 (sangat erat). Pengawasan menjadi variabel yang paling berpengaruh dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pengawasan, kondisi lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of supervision, work environment, and job satisfaction on the performance of ASN employees in the Equipment Division of the Department of Water Resources, Highways, and Construction of Medan City. The research employed an associative-quantitative approach with a population consisting of all ASN employees and a sample of 96 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression, t-test, F-test, and determination test. The results showed that supervision, work environment, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously, with a contribution of 77.3% and a relationship strength of 0.879 (very strong). Supervision was the most influential variable compared to the others. These findings confirmed that improving the quality of supervision, non-physical work environment conditions, and job satisfaction played an important role in enhancing the performance of ASN employees.

PENDAHULUAN

Bidang Peralatan pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi (SDABMBK) Kota Medan merupakan unit teknis yang memegang peranan penting dalam mendukung pembangunan serta pemeliharaan infrastruktur kota (Nusmese & Man'na, 2025). Bidang ini bertanggung jawab dalam pengelolaan, pengoperasian, serta pemeliharaan berbagai jenis peralatan berat dan fasilitas teknis yang digunakan untuk menunjang pekerjaan konstruksi, perbaikan jalan, jembatan, drainase, dan infrastruktur publik lainnya (Nusmese & Man'na, 2025). Selain itu, bidang ini juga memastikan bahwa seluruh peralatan berada dalam kondisi siap pakai, aman, dan sesuai standar operasional (Nusmese & Man'na, 2025). Efektivitas pengelolaan peralatan menjadi faktor penting karena keterlambatan atau gangguan pada ketersediaan peralatan dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan lapangan dan berdampak pada capaian kinerja instansi secara keseluruhan. Bidang Peralatan memiliki posisi strategis dalam mendukung pelayanan publik di sektor infrastruktur, sekaligus berkontribusi pada tata kelola pembangunan yang efisien dan akuntabel (Nusmese & Man'na, 2025). Kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di Bidang Peralatan menjadi aspek kesuksesan utama. Pegawai dituntut memiliki kompetensi teknis yang memadai dalam mengelola dan mengoperasikan peralatan, serta kemampuan administrasi untuk mendukung kegiatan perencanaan, pengawasan, dan pelaporan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat prosedur, dan sesuai kebutuhan operasional (Anwar, 2025). Selain kemampuan teknis, sikap profesional, integritas, komitmen, dan tanggung jawab menjadi landasan penting agar pengelolaan peralatan dapat berjalan

efektif. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka produktivitas meningkat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga mengalami perbaikan. Sebaliknya, apabila kinerja belum optimal, maka berpotensi menimbulkan hambatan, baik berupa keterlambatan pekerjaan, kurangnya ketelitian, maupun penggunaan sumber daya yang kurang efisien (Karo & Daulay, 2025).

Handoko (2021) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, serta desain pekerjaan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Marliana (2024), dan Salsabila et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa ketiga faktor tersebut merupakan bagian penting yang perlu menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja ASN pada Bidang Peralatan. Dari sisi pengawasan, fungsi ini memiliki peranan penting sebagai mekanisme kontrol dan evaluasi. Namun, berdasarkan hasil pra-survei, masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya, seperti standar kerja yang belum diterapkan secara konsisten serta pelaporan hasil kerja yang belum sepenuhnya berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang terukur. Pengawasan langsung di lapangan juga belum berjalan optimal karena keterbatasan jumlah pengawas dibandingkan beban kerja yang harus diawasi. Kondisi ini menyebabkan proses pengawasan tidak berlangsung secara berkelanjutan, sehingga potensi kesenjangan antara rencana dan realisasi kerja masih mungkin terjadi. Selain itu, tindak lanjut dari hasil pengawasan juga belum sepenuhnya detail, sehingga pegawai tidak selalu memperoleh arahan teknis yang jelas tentang langkah perbaikan yang perlu dilakukan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi aspek penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Meskipun sarana fisik kerja relatif memadai, tantangan justru muncul dari aspek non fisik seperti komunikasi, koordinasi, dan hubungan interpersonal. Berdasarkan pra-survei, masih terdapat hambatan dalam penyampaian informasi antarpegawai, sehingga beberapa arahan kerja tidak diterima secara jelas. Kerja sama antarpegawai juga masih perlu diperkuat, karena sebagian pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi belum terlaksana secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran tugas operasional.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pra-survei, sebagian pegawai belum merasa sepenuhnya senang terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal ini berdampak pada tingkat perhatian, motivasi, dan kualitas hasil kerja. Indikator lain seperti moral kerja dan kedisiplinan juga menunjukkan adanya variasi persepsi dan perilaku pegawai, sehingga beberapa pekerjaan belum dilaksanakan secara konsisten sesuai standar. Selain itu, pencapaian prestasi kerja juga tidak merata, di mana masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam memenuhi target pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan antara tiga variabel independen (pengawasan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3)) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada seluruh responden dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.0 agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan objektif melalui regresi linear berganda (Kumala & Setiawan, 2025). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan, kecuali pimpinan, dengan jumlah total 96 orang (82 PNS dan 14 PPPK). Karena jumlah populasi tergolong kecil, seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Setiap variabel bebas diukur menggunakan indikator dari teori para ahli. Variabel Pengawasan mencakup penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan (Winardi, 2022). Lingkungan Kerja diukur melalui sistem pengawasan, kerjasama antar karyawan, hubungan antar karyawan, dan komunikasi antar karyawan (Nitisemito, 2020). Kepuasan Kerja meliputi menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2021). Kinerja Pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kreativitas, dan kerja sama (Handoko, 2021). Setiap indikator dijabarkan dalam dua pernyataan kuesioner dan dinilai menggunakan skala Likert. Untuk memastikan kelayakan instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, penelitian melaksanakan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Herliyana & Kholik, 2025). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel, ditambah uji t dan uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh baik secara parsial maupun simultan (Karo & Daulay, 2025). Uji determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Melalui serangkaian analisis tersebut, penelitian ini bertujuan menggambarkan pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Peralatan pada dinas terkait, baik secara individual maupun keseluruhan (Syahputra & Lubis, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Jawaban Responden Pengawasan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki persepsi positif terhadap aspek pengawasan yang diterapkan di instansi. Pada indikator penentuan standar, lebih dari 80% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka memahami standar kerja dan menjadikannya sebagai acuan utama. Indikator pengukuran kinerja juga menunjukkan respons yang kuat, dengan lebih dari 85% pegawai menerima penilaian berbasis hasil kerja yang terukur serta menyesuaikan tugas dengan kriteria penilaian. Pada aspek pelaksanaan kerja, sebagian besar pegawai tetap bekerja sesuai prosedur dan menunjukkan kedisiplinan meskipun pengawasan dilakukan secara langsung. Indikator perbandingan dan evaluasi kinerja juga mendapat penilaian sangat positif, di mana lebih dari 80% pegawai menyadari dan menerima evaluasi berdasarkan standar. Selain itu, respons terhadap tindakan perbaikan menunjukkan komitmen kuat pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja setelah menerima arahan pengawas. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman, penerimaan, dan komitmen yang tinggi terhadap seluruh aspek pengawasan dalam pelaksanaan tugas mereka.

Lingkungan Kerja

Hasil penyebaran kuesioner terhadap 96 pegawai ASN menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bidang Peralatan Dinas SDABMBK Kota Medan dinilai sangat kondusif. Pada indikator sistem pengawasan, mayoritas responden setuju dan sangat setuju bahwa mereka bekerja sesuai standar dan menerima bimbingan dari atasan, dengan persentase dukungan mencapai lebih dari 79% pada kedua pernyataan. Indikator kerjasama antar karyawan juga memperoleh respons positif, di mana lebih dari 80% pegawai berkontribusi aktif dalam tim dan saling mendukung dalam pencapaian target kerja.

Kepuasan Kerja

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas SDABMBK Kota Medan berada pada kategori tinggi. Pada indikator menyenangkan pekerjaannya, lebih dari 79% responden merasa puas ketika menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator mencintai pekerjaannya juga menunjukkan hasil sangat positif, di mana lebih dari 80% pegawai mencurahkan tenaga dan pikiran secara maksimal serta tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.

Kinerja Pegawai

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas SDABMBK Kota Medan berada pada kategori sangat baik. Pada aspek kualitas pekerjaan, mayoritas responden (lebih dari 86%) menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan memenuhi standar mutu dan telah melalui pemeriksaan akhir secara teliti. Pada aspek kuantitas, sekitar 85% responden berhasil menyelesaikan volume pekerjaan sesuai periode kerja dan memanfaatkan waktu dengan efisien. Kreativitas pegawai juga tampak kuat, dengan lebih dari 83% responden aktif mencari metode kerja alternatif dan mengusulkan perbaikan atau inovasi dalam pengelolaan peralatan. Indikator kerja sama memperlihatkan dukungan positif, di mana sebagian besar pegawai berkomunikasi terbuka serta bersedia membantu rekan kerja untuk kelancaran tim. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga kualitas, produktivitas, kreativitas, dan sinergi kerja pada tingkat yang tinggi.

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

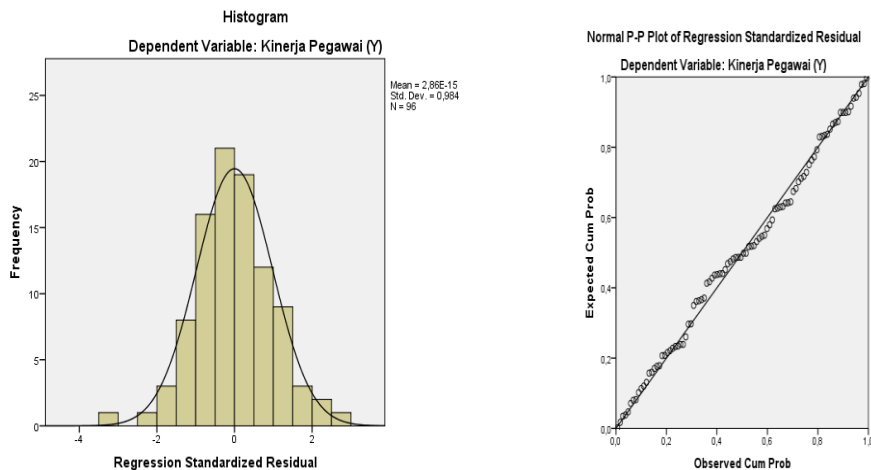
Variabel	Butir ke -	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
Pengawasan (X ₁)	1	X _{1,1}	0,601	0,845		
	2	X _{1,2}	0,377	0,862		
	3	X _{1,3}	0,647	0,842		
	4	X _{1,4}	0,381	0,862		
	5	X _{1,5}	0,386	0,863		
	6	X _{1,6}	0,796	0,827		

Variabel	Butir ke -	Simbol	r _{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
	7	X _{1,7}	0,485	0,855		
	8	X _{1,8}	0,752	0,831		
	9	X _{1,9}	0,779	0,830		
	10	X _{1,10}	0,518	0,853		
Lingkungan Kerja (X ₂)	1	X _{1,1}	0,633	0,828		
	2	X _{1,2}	0,610	0,830		
	3	X _{1,3}	0,579	0,834		
	4	X _{1,4}	0,368	0,858		
	5	X _{1,5}	0,639	0,826		
	6	X _{1,6}	0,618	0,829		
	7	X _{1,7}	0,594	0,832		
	8	X _{1,8}	0,681	0,821		
Kepuasan Kerja (X ₃)	1	X _{1,1}	0,774	0,915		
	2	X _{1,2}	0,416	0,936		
	3	X _{1,3}	0,762	0,916		
	4	X _{1,4}	0,667	0,921		
	5	X _{1,5}	0,539	0,927		
	6	X _{1,6}	0,868	0,911		
	7	X _{1,7}	0,841	0,911		
	8	X _{1,8}	0,657	0,921		
	9	X _{1,9}	0,851	0,912		
	10	X _{1,10}	0,850	0,911		
Kinerja Pegawai (Y)	1	X _{1,1}	0,376	0,772		
	2	X _{1,2}	0,434	0,765		
	3	X _{1,3}	0,422	0,766		
	4	X _{1,4}	0,569	0,740		
	5	X _{1,5}	0,507	0,752		
	6	X _{1,6}	0,502	0,753		
	7	X _{1,7}	0,508	0,752		
	8	X _{1,8}	0,546	0,746		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Normalitas

Gambar 1. Histogram dan P-P Plot Normalitas



Pemenuhan asumsi normalitas dapat dilihat melalui grafik histogram yang menampilkan pola distribusi berbentuk lonceng (bell-shaped) dengan posisi puncak di sekitar nilai rata-rata dan kedua sisi yang menurun secara seimbang, tanpa menunjukkan kemiringan ekstrem (Herliyana & Kholik, 2025). Selain itu, hasil *Probability-Probability (P-P) Plot* turut menguatkan bahwa data berdistribusi normal, karena titik-titik pengamatan mengikuti garis diagonal dengan deviasi yang sangat kecil (Kumala & Setiawan, 2025). Pada penelitian ini, 96 titik data terlihat konsisten berada di sepanjang garis tersebut, sehingga mencerminkan distribusi yang mendekati normal.

Tabel 2. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Std. Deviation	2,02634447
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berada di atas batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistik secara lebih mendalam (Anwar et al., 2023).

Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Collinearity Statistics			Kesimpulan
		Tolerance	VIF	Syarat	
1	(Constant)				Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Pengawasan (X ₁)	0,210	4,758	Tolerance > 0,10 Dan VIF < 10	
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,351	2,850		
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,244	4,099		

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Pada tahap analisis regresi, tidak ditemukan adanya multikolinearitas pada variabel Pengawasan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃). Kondisi ini dibuktikan oleh nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tetap berada di bawah 10, sehingga seluruh variabel bebas dapat dianalisis tanpa menimbulkan bias multikolinearitas (Anwar, 2021).

Heteroskedastisitas

Tabel 4. Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,001		Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Pengawasan (X ₁)	0,631	Sig > 0,05	
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,679		
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,952		

a. *Dependent Variable: Absolute_Residual*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi tidak signifikan secara statistik, dengan nilai signifikansi melebihi 0,05. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat untuk menjelaskan pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara sah.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,656	1,585			
	Pengawasan (X ₁)	0,301	0,079	0,412	Positif	30,1%
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,210	0,077	0,228	Positif	21,0%
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,185	0,062	0,298	Positif	18,5%

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan: $Y = 6,656 + 0,301X_1 + 0,210X_2 + 0,185X_3$, di mana konstanta sebesar 6,656 menggambarkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, kinerja pegawai telah ada sebesar 6,656. Variabel Pengawasan (X₁) memiliki koefisien terbesar, yaitu 0,301 dengan standardized beta 0,412, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam kualitas pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,301 satuan. Arah pengaruhnya positif, menandakan semakin baik pengawasan, semakin tinggi pula kinerja pegawai (Mubyl, 2025). Pengawasan memberikan kontribusi sebesar 30,1%, sehingga menjadi variabel paling kuat dalam model.

Variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki koefisien 0,210 dengan standardized beta 0,228. Nilai ini menunjukkan bahwa perbaikan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,210 satuan. Pengaruhnya positif, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong pegawai bekerja lebih produktif (Daulay et al. 2024). Kontribusi lingkungan kerja sebesar 21,0%, menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan cukup signifikan dalam mendukung kinerja pegawai. Variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki koefisien 0,185 dengan standardized beta 0,298. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,185 satuan. Hubungan positif ini mencerminkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang lebih baik (Syahputra & Lubis, 2025). Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 18,5%, menjadikannya variabel ketiga yang memengaruhi kinerja, meskipun tetap memberikan pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai beta, Pengawasan merupakan variabel yang paling berpengaruh dibandingkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini karena pengawasan secara langsung mengarahkan perilaku kerja pegawai, memastikan standar dipenuhi, serta mendorong peningkatan disiplin dan tanggung jawab (Suyetno, 2025).

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		t _{hitung}	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	4,200	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} (1,986) dan Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Pengawasan (X ₁)	3,802	0,000		
	Lingkungan Kerja (X ₂)	2,714	0,008		
	Kepuasan Kerja (X ₃)	2,957	0,004		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan variabel Pengawasan (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,802 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} jauh melebihi t_{tabel} (1,986) dan Sig. < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Dhiu et al., 2025). Artinya, pengawasan memiliki pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai (Putri et al., 2025). Variabel Lingkungan Kerja (X₂) memperoleh nilai t_{hitung} 2,714 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,986) dengan Sig. 0,008. Nilai ini juga memenuhi kriteria Sig. < 0,05, sehingga lingkungan kerja terbukti

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Amelia, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang benar-benar nyata terhadap kinerja pegawai (Ramadan et al., 2024). Variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,957 dengan Sig. 0,004. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,986) dan nilai Sig. $< 0,05$. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, mak secara nyata akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai (Wardani, 2024).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a								
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	Regression	1326,663	3	442,221	104,298	0,000 ^b	F _{hitung} > F _{tabel} (2,704) dan Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Residual	390,077	92	4,240				
	Total	1716,740	95					
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai (Y)								
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Pengawasan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 104,298 jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,704), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara kuat dan berarti dalam model regresi yang digunakan (Salsabila & Suwarsono, 2024).

Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879 ^a	0,773	0,765	2,05912
<i>Predictors:</i> (Constant), Pengawasan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2026)

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t (parsial) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengawasan melekat. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2025), Mubyl (2025), Suyetno (2025), Dhiu et al. (2025), dan Siregar et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan berperan sebagai mekanisme pengendalian yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Penetapan standar kerja yang jelas menyediakan acuan teknis yang seragam bagi seluruh pegawai sehingga ekspektasi hasil kerja menjadi terukur (Siregar et al., 2024). Dengan adanya standar yang terdefinisi, pegawai memahami kriteria kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi sehingga perilaku kerja terarah pada pencapaian parameter yang sama (Dhiu et al., 2025).

Pengukuran kinerja yang sistematis mengubah persepsi kinerja menjadi data objektif (Suyetno, 2025). Ketika kualitas dan kuantitas output diukur secara rutin, manajemen dapat mengidentifikasi capaian nyata, varians, dan area yang memerlukan perhatian. Data terukur tersebut juga mendorong akuntabilitas personal karena setiap pegawai mengetahui bahwa hasil kerja dapat dipantau dan dibandingkan (Mubyl, 2025).

Pengawasan yang berlangsung pada saat jam kerja dan dengan waktu yang tidak terprediksi menghasilkan gambaran kinerja autentik (Putri et al., 2025). Cara pengawasan ini meminimalkan perilaku sementara dan memastikan bahwa kinerja yang tercatat mencerminkan kapasitas operasional sebenarnya. Dalam lingkungan Bidang Peralatan yang pekerjaan lapangan dan pemeliharaan peralatan bersifat praktis, kehadiran pengawas secara acak membantu memastikan kepatuhan prosedur teknis dan keselamatan kerja. Proses perbandingan hasil kerja terhadap standar memperkuat mekanisme umpan balik (Suyetno, 2025). Ketika hasil dibandingkan secara rutin dengan standar, manajemen mampu melakukan evaluasi objektif terhadap kesenjangan kinerja dan menyusun prioritas perbaikan berdasarkan bukti (Siregar et al., 2024).

Tindakan perbaikan yang cepat dan terfokus menutup siklus pengawasan menjadi proses berkelanjutan. Koreksi yang diberikan setelah evaluasi membantu memperbaiki prosedur operasional, meningkatkan keterampilan teknis pegawai, dan mengurangi pengulangan kesalahan (Mubyl, 2025). Di Bidang Peralatan, perbaikan segera pada metode kerja dan pemeliharaan alat berdampak langsung pada ketersediaan peralatan serta efisiensi pelaksanaan proyek. Kombinasi standar yang jelas, pengukuran teratur, pengawasan tak terduga, perbandingan hasil, dan tindak lanjut korektif menjelaskan mengapa pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di unit tersebut (Putri et al., 2025).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lase (2025), Amelia (2025), Sanjaya & Febrian (2024), Ramadan et al. (2024), dan Sofia et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik memengaruhi kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan melalui mekanisme sosial dan organisasi yang menopang pelaksanaan tugas sehari-hari.

Sistem pengawasan yang tersusun secara sistematis memberikan kepastian prosedural sehingga pegawai memahami tanggung jawab dan standar yang harus dipenuhi (Siregar et al., 2024). Ketika pengawasan berjalan sebagai rangkaian kegiatan yang konsisten, pegawai cenderung melaksanakan tugas dengan lebih akurat karena adanya ekspektasi pengukuran dan evaluasi yang jelas (Dhiu et al., 2025). Hal ini meningkatkan akuntabilitas individu serta keteraturan pelaporan kegiatan teknis di lapangan (Mubyl, 2025).

Interaksi antarpegawai dalam bentuk kerja sama mempercepat pemecahan masalah operasional (Amelia, 2025). Bidang Peralatan yang menangani pemeliharaan dan penggunaan alat berat sering menghadapi hambatan teknis yang memerlukan kolaborasi lintas keahlian. Kemampuan bekerja bersama memungkinkan distribusi tugas sesuai kompetensi sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien dan target produksi dapat tercapai (Lase, 2025). Kerja sama yang baik juga mengurangi beban individu dan memperkaya alternatif solusi melalui tukar pengalaman (Sanjaya & Febrian, 2024).

Kualitas hubungan antarpegawai menciptakan iklim psikologis yang kondusif (Sofia et al., 2024). Hubungan yang saling menghargai dan profesional meminimalkan konflik serta menumbuhkan rasa saling percaya (Ramadan et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang demikian, pegawai lebih terbuka menerima arahan, lebih mudah menerima koreksi, dan termotivasi untuk mempertahankan mutu kerja (Daulay et al. 2024). Sikap saling menghargai turut memperlancar koordinasi operasional di lapangan ketika peralatan perlu dipindahkan, diperbaiki, atau digunakan bersama (Lase, 2025).

Komunikasi yang lancar antara rekan kerja dan pimpinan memastikan informasi teknis dan kebijakan tersampaikan tepat waktu (Syahputra & Lubis, 2025). Kejelasan instruksi mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas teknis serta mempercepat pengambilan keputusan pada situasi darurat (Sanjaya & Febrian, 2024). Aliran komunikasi dua arah juga memungkinkan feed-back yang konstruktif sehingga perbaikan prosedur dapat dilakukan berdasarkan pengalaman lapangan (Daulay et al. 2024). Pada Bidang Peralatan, sinergi antara sistem pengawasan, kerja sama, hubungan kerja, dan

komunikasi membentuk lingkungan non fisik yang mendukung produktivitas, keandalan operasional, serta ketercapaian target kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t (parsial) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang et al. (2025), Wardani & Widarta (2024), dan Widiyanti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan melalui pembentukan motivasi, komitmen, dan perilaku kerja yang berkelanjutan (Nusmese & Man'na, 2025). Pegawai yang menyenangi pekerjaannya cenderung memahami tujuan tugas dan langkah pencapaiannya sehingga menjalankan pekerjaan dengan perhatian dan ketelitian tinggi (Sibagariang et al., 2025). Kecintaan terhadap pekerjaan mendorong pegawai memberikan usaha ekstra, menunjukkan ketekunan saat menghadapi hambatan, serta kesiapan bekerja di luar jam kerja demi menyelesaikan tanggung jawab teknis.

Moral kerja yang baik memperkuat hubungan profesional antara pegawai dan atasan serta antar rekan sehingga interaksi berlangsung penuh rasa saling menghargai dan saling mendukung. Kondisi moral yang stabil mengurangi konflik serta mempermudah koordinasi saat melakukan pemeliharaan dan perbaikan alat berat. Disiplin terlihat dari kepatuhan terhadap jadwal, prosedur keselamatan, dan aturan operasional sehingga potensi kesalahan teknis dan gangguan layanan menurun (Sibagariang et al., 2025). Kebiasaan disiplin memungkinkan pemanfaatan waktu kerja lebih efisien dan peningkatan keterandalan peralatan melalui perawatan terencana.

Prestasi kerja mencerminkan kombinasi kecakapan, kesungguhan, dan pengelolaan waktu yang efektif (Wardani, 2024). Pegawai yang merasa puas secara emosional dan profesional lebih proaktif mencapai target kualitas dan kuantitas sehingga prestasi menunjukkan perbaikan (Widiyanti et al., 2024). Di lingkungan Bidang Peralatan, interaksi antara menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi menciptakan sinergi yang memperkuat produktivitas operasional.

Kepuasan kerja memengaruhi kesiapan pegawai menerima tanggung jawab teknis, melakukan perbaikan prosedur, dan mempertahankan mutu pelaksanaan (Syahputra & Lubis, 2025). Proses motivasi intrinsik muncul ketika pegawai merasakan penghargaan dari hasil kerja (Widiyanti et al., 2024). Rasa penghargaan tersebut mendorong pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan keterampilan yang relevan dengan pengelolaan peralatan. Akibatnya aspek teknis dan administratif dapat diselesaikan lebih cepat sehingga perencanaan pemeliharaan dan pelaksanaan proyek menjadi lebih andal. Semua faktor tersebut memperkuat kinerja organisasi secara berkelanjutan (Wardani, 2024).

Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil uji regresi linear berganda dan uji F (simultan) membuktikan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Pada Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, serta desain pekerjaan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marliana (2024), dan Salsabila et al (2024) yang memberikan hasil bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan terjadi melalui interaksi mekanisme administratif, sosial, dan psikologis yang saling memperkuat. Pengawasan menyediakan kerangka operasional berupa standar, pengukuran, pengawasan waktu kerja, perbandingan hasil, dan tindak lanjut korektif (Putri et al., 2025). Ketika pengawasan berjalan konsisten, kualitas pekerjaan meningkat karena pegawai bekerja sesuai spesifikasi teknis dan prosedur yang diharapkan (Suyetno, 2025).

Lingkungan kerja non fisik yang meliputi sistem pengawasan yang terstruktur, kerja sama, hubungan antarpegawai, dan komunikasi memastikan bahwa standar tersebut dapat diaplikasikan secara seragam (Amelia, 2025). Sistem pengawasan yang jelas mempermudah penyampaian arahan teknis, kerja sama mendukung pembagian tugas sehingga kuantitas pekerjaan tercapai sesuai target, hubungan

yang saling menghargai meminimalkan konflik yang mengganggu kelancaran operasional, serta komunikasi yang lancar mempercepat penerimaan informasi perubahan standar dan perbaikan prosedur (Siregar et al., 2024). Kepuasan kerja menumbuhkan keterikatan emosional dan motivasi internal pegawai sehingga usaha untuk mencapai kualitas dan kuantitas kerja meningkat (Sofia et al., 2024). Pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan cenderung meluangkan perhatian lebih pada pemeriksaan akhir hasil kerja sehingga akurasi naik (Ramadan et al., 2024). Kreativitas tim juga terstimulasi ketika lingkungan kerja memberikan ruang diskusi dan pengakuan, serta ketika pengawasan memberikan data umpan balik yang dipakai sebagai dasar eksperimen atau inovasi (Marliana, 2024).

Dalam Bidang Peralatan, pekerjaan bersifat praktis dan memerlukan koordinasi teknis antara operator, teknisi, dan pengawas lapangan. Ketersediaan peralatan, kebutuhan pemeliharaan, dan risiko keselamatan menjadikan standar operasional dan komunikasi antar tim sebagai prasyarat produktivitas. Kombinasi pengawasan yang sistematis, iklim kerja yang mendukung, dan kepuasan kerja yang tinggi membentuk suatu siklus di mana kualitas, kuantitas, kreativitas, dan kerja sama saling memperkuat sehingga capaian kinerja meningkat secara simultan (Salsabila & Suwarsono, 2024).

Pengawasan menjadi variabel dominan karena perannya langsung memengaruhi perilaku kerja, akuntabilitas, dan penerapan standar teknis (Putri et al., 2025). Pengawasan menerjemahkan kebijakan menjadi tindakan operasional melalui penetapan standar, pengukuran hasil kerja, pengamatan pada saat pelaksanaan, perbandingan hasil dengan standar, dan langkah korektif yang konkret (Siregar et al., 2024). Dalam lingkungan Bidang Peralatan, aktivitas lapangan dan pemeliharaan alat berat menuntut kepatuhan prosedural untuk keselamatan dan kelancaran proyek. Pengawasan yang efektif mendeteksi deviasi sejak awal sehingga mencegah eskalasi masalah teknis yang dapat menurunkan produktivitas.

Pengawasan juga memperjelas tanggung jawab individu sehingga akuntabilitas meningkat dan muncul insentif untuk mematuhi standar (Dhiu et al., 2025). Selain itu data yang dihasilkan dari pengukuran kinerja menyediakan dasar objektif untuk evaluasi dan pengembangan kemampuan pegawai sehingga pembinaan menjadi lebih terarah (Putri et al., 2025). Struktur organisasi pemerintahan yang bersifat hierarkis memberi peran otoritatif pada fungsi pengawasan, sehingga instruksi dan koreksi yang berasal dari pengawas mudah diimplementasikan (Mubyl, 2025).

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik memperkuat efek pengawasan melalui motivasi dan dukungan sosial, namun tanpa pengawasan yang konsisten penerapan standar dan tindak lanjut perbaikan menjadi tidak terjamin. Kombinasi faktor tersebut menjelaskan mengapa pengawasan memiliki pengaruh paling besar dalam memengaruhi kinerja pegawai pada unit yang bertanggung jawab atas pengelolaan peralatan teknis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Bidang Peralatan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kota Medan. Pengawasan menjadi variabel yang paling dominan, karena berperan langsung dalam memastikan ketepatan standar kerja, akurasi pelaksanaan tugas, serta konsistensi produktivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN yang dimiliki, Bidang Peralatan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat mekanisme pengawasan melalui penetapan standar kerja yang lebih jelas dan pemantauan berkala. Pimpinan dapat membangun lingkungan kerja non fisik yang harmonis dengan mendorong komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan sistem pengawasan yang terstruktur. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, penilaian kinerja yang adil, serta penegakan kedisiplinan yang konsisten agar pegawai lebih termotivasi mencapai hasil kerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, V. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Area Cilodong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 273-283.
- Anwar, Y. (2021). An Effect of Labor Utilization, Organizational Climate and Discipline on Employee Performance Life Insurance Bumi Putera Staff of Marketing. *International Journal in Management and Social Science*, 9(7).

- Anwar, Y. (2025, June). Performance Optimization through Competence and Training of Medan Petisah Sub-district Office Employees. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 2, No. 1, pp. 25-33).
- Anwar, Y., Suwarno, B., & Harianti, S. (2023). The Effect of Teacher Motivation, Compensation, and Workload on Turnover Intention Through Job Satisfaction As A Mediating Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 1109-1122.
- Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1180-1186.
- Dhiu, E. I., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Oebobo Kota KupanG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(3), 901-912.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 6(1), 155-172.
- Karo, J. A. F. K., & Daulay, M. T. (2025). The Influence of Workload, Job Involvement, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Department of Transportation, Binjai City. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 359-368.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Lase, M. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 210-221.
- Marliana, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantaravii (Persero) UUKS Bentayan (*Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti*).
- Mubyl, M. (2025). Aspek Motivasi kerja, Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 89-97.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nusmese, F., & Man'na, P. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi Kabupaten Kepulauan Tanimbar. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(3).
- Putri, I. S. S., Ekawati, Y. A., & Abdullah, U. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. *Excellent*, 12(1), 123-136.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212-220.
- Salsabila, A. J., & Suwarsono, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), 186-200.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

- Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921-934.
- Siregar, D. I., Sasmita, J., & Paramitha, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1-11.
- Sofia, S., Rahayu, A., & Maimuna, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pehubungan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 60-71.
- Suyetno, S. (2025). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7), 13125-13136.
- Syahputra, O. D., & Lubis, H. P. (2025). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(3).
- Wardani, N. K. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I, Cabang Bandar Udara Adisutjipto. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(1).
- Widiantari, N. K., Astrama, I. M., & Purwaningrat, P. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(4), 675-684.
- Winardi, J. (2022). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.