

PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN GIANYAR

Ni Komang Novi Sugiantari¹, Ni Putu Nita Anggraini², I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: novisugiantari0511@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work supervision, work discipline, and work stress on employee performance at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Gianyar Regency. This research was conducted at the Office of the Gianyar Regency Regional Financial and Asset Management Agency which is located at JL. Ciung Wanara No. 16, Gianyar. The population in this study were all employees at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency, Gianyar Regency. Sampling in this study using the saturated sample method, obtained 98 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that work supervision had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and work stress had no positive and significant effect on employee performance. The work discipline variable is the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Work Supervision, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama didalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal yang sangat penting. Jadi, manusia (pegawai) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu

jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Amir (2015:5) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang

tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan sub pengelola keuangan dan asset yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar adalah suatu instansi yang berlokasi di jalan Ciung Wanara No.16, Gianyar. Sebagai instansi pemerintahan, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar ingin selalu menciptakan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat banyak. Hal ini menuntut setiap pemimpin instansi untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Ada indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah tingkat absensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Sumber : BPKAD Kabupaten Gianyar

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar selama tahun 2021 sebesar 3,16%. Mudiarta, dkk. (2015: 52) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen masih dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik di dalam suatu instansi. Ini berarti tingkat absensi pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2017:365) pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi tercapai. Tujuan pengawasan adalah untuk mencegah

terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari aturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen. Dengan melakukan pengawasan yang baik atau efektif, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 2012).

Kadarisman (2015:173) menyatakan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen, suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai
BPKAD Kabupaten Gianyar

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Tidak Hadir	Persentase Absensi (%)
Januari	98	22	2.156	73	3,38
Pebruari	98	19	1.862	56	3,00
Maret	98	21	2.058	65	3,15
April	98	21	2.058	63	3,06
Mei	98	17	1.666	53	3,18
Juni	98	21	2.058	63	3,06
Juli	98	22	2.156	69	3,20
Agustus	98	18	1.764	54	3,06
September	98	22	2.156	66	3,06
Oktober	98	19	1.862	63	3,38
Nopember	98	21	2.058	66	3,20
Desember	98	17	1.666	55	3,30
Jumlah	240	240	23.520	731	38,03
Rata-rata		20	1.960	60	3,16

harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja,

seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Dengan adanya pengawasan, Kepala Badan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengawasan kerja terhadap pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar belum optimal, diantaranya : pimpinan jarang melakukan inspeksi sehingga masih ada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai prosedur yang diberikan instansi sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum optimal, dan pimpinan jarang memeriksa laporan serta jarang mengoreksi kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja instansi tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Ramdani dan Praha (2022), Situmeang, (2017), Juniyati, Rita (2021), Nielwati dan Zuhdi (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Inrawan (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya research gap, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Selain masalah pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menurut Anoraga (2014:46) adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu instansi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota instansi.

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar. Disiplin Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang cepat pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak hadir dengan alasan kesehatan. Instansi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Ray (2015), Astutik (2017), Yahya (2021) dan Nurjaya (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi dan Cahyono (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya research gap, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Selain disiplin kerja yang diperlukan oleh pegawai, stres kerja juga sangat perlu dipahami dan dimengerti oleh para pegawai. Robbins (2015:368) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Salah satu indikator stres kerja adalah hubungan di tempat kerja. Hubungan di tempat kerja terbagi menjadi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar terdapat permasalahan yang menyangkut stres kerja yaitu, hubungan antara pegawai di dalam tempat kerja tidak terlalu baik, pegawai seringkali bekerja secara individu dan tidak mau membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan karena terlalu fokus dengan tugasnya masing-masing, bahkan di saat waktu luang pegawai tidak terlalu ingin menjalin hubungan yang baik antara

pegawai lainnya, hal ini mengakibatkan suasana kerja dalam instansi penuh dengan tekanan yang mengakibatkan pegawai mengalami stres. Tentu hal ini mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun.

Beberapa penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda yaitu, Indriani dan Bagia (2019), dan Wartono, Tri (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2017), Massie dan Rumawas (2018), Libbaskara dan Kurniawati (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya research gap, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan research gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89).

Pengawasan Kerja

Goverd, dkk. (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan.

Disiplin Kerja

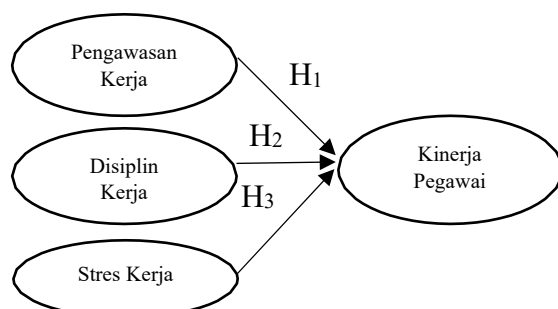
Ajabar (2020:45) menemukan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Stres Kerja

Menurut Siagian dalam Sinambela (2018:427) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar yang beralamat di JL. Ciung Wanara No. 16, Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, diperoleh 98 responden.. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, berikutnya analisis regresi linear berganda, uji model fit (uji F), uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t) dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS version 26.0 for Windows*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah jika memiliki koefisien korelasi > 0,30. Rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan

bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, jika memiliki koefisien *alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam hal ini dilihat dari pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar berusia 25-31 th. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar bertingkat pendidikan S1. Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar memiliki masa bekerja 1-5 tahun.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *asympt.sig (2 tailed) > 0,05*. Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal dan layak digunakan.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika *VIF < 10* dan *Tolerance value > 0,10* maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja $> 0,10$ dan nilai *VIF < 10*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu: 0,527, 0,218, dan 0,989 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *variable independen* yaitu pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap *variable dependen* yaitu

kinerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 5.14 sebagai berikut.

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,841	2,678		3,674	,000
	Pengawasan Kerja	,196	,092	,206	2,138	,035
	Disiplin Kerja	,510	,094	,522	5,412	,000
	Stres Kerja	-,027	,121	-,018	-,225	,822

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 7 (data diolah)

Rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 5.14 dimana dari nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 9,841 + 0,196X_1 + 0,510X_2 - 0,027X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat memberikan informasi bahwa:

$\alpha = 9,841$ artinya apabila nilai dari pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 9,841.

$\beta_1 = 0,196$ artinya pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin baik pengawasan kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y).

$\beta_2 = 0,510$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin baik disiplin kerja (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y).

$\beta_3 = -0,027$ artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi stres kerja (X_3) akan diikuti oleh menurunnya nilai kinerja pegawai (Y).

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:48). Hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,415. Dengan demikian besarnya pengaruh pada pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. yaitu sebesar 41,5% sedangkan sisanya $100\% - 41,5\% = 58,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk memutuskan apakah pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,963 dengan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar.

Hasil Uji t

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2013:98). Uji hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian *t-test* pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

(BPKAD) Kabupaten Gianyar dalam Tabel 5.17 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,138 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,035 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,412 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,225$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,822 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai β_1 sebesar 0,196 artinya pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin

baik pengawasan kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,138 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,035 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ramdani, dkk. (2022), Situmeang (2017), Juniyati, dkk. (2021), Nielwaty, dkk. (2017), Marpaung, dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai β_2 sebesar 0,510 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 5,412 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi disiplin kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mundus (2015), Astutik (2017), Yahya (2021), Nurjaya (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai β_3 sebesar $-0,027$ artinya stres kerja tidak berpengaruh positif (negatif) terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi stres kerja (X_1) akan diikuti oleh menurunnya nilai kinerja pegawai (Y). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar $-0,225$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,822 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wirya, dkk. (2017), Massie (2018), Libbaskara (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, simpulan yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

(BPKAD) Kabupaten Gianyar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Variabel disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.
- 3) Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan dan keterbatasan diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil jawaban responden terhadap pengawasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator ketiga yaitu membandingkan ($X_{1.3}$) memperoleh jumlah skor 439 dengan rata-rata skor 4,48 berarti sangat baik. Selain itu, responden juga mempunyai persepsi yang paling

rendah terhadap indikator kedua yaitu pengukuran ($X_{1.2}$) memperoleh jumlah skor 420 dengan rata-rata 4,29 yang berarti sangat baik. Saran yang diberikan adalah pengawasan kerja perlu ditingkatkan dan dipertahankan dengan cara terus berkomitmen dalam melakukan pengawasan misalnya dalam perusahaan agar tidak terjadinya penyelewengan waktu kerja.

- 2) Variabel disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator ketiga yaitu ketaatan pada atasan ($X_{2.3}$) memperoleh jumlah skor 430 dengan rata-rata skor 4,39 berarti sangat baik. Selain itu, responden juga mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator keempat yaitu kesadaran bekerja ($X_{2.4}$) memperoleh jumlah skor 423 dengan rata-rata 4,32 yang berarti masih sangat baik. Saran yang diberikan adalah perlu ditingkatkan dan dipertahankan tingkat disiplin kerja dengan cara menerapkan *reward* dan *punishment* secara seimbang.
- 3) Hasil jawaban responden terhadap stres kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator ketiga yaitu tuntutan antar pribadi ($X_{3.3}$) memperoleh jumlah skor 396 dengan rata-rata skor 4,04 berarti baik. Selain itu, responden juga mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator keempat yaitu struktur organisasi ($X_{3.4}$) memperoleh jumlah skor 326 dengan rata-rata 3,33 yang berarti baik. Saran yang diberikan adalah perlu diperhatikan lebih lanjut terkait tingkat stres kerja pegawai saat ini dengan mengurangi beban kerja pegawai maka stres kerja akan menurun sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Faisal. 2015. Manajemen Evaluasi Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, Mardi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2, No. 2. Volumel.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani.T. 2017. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang.1988.Dasar-Dasar Manajemen.Medan: Ghalia Indonesia.
- Harpis, M. (2019). *Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasley. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Hianais, M. R., Pemimbing, P., Priadana, H. S., & Dewi Yuliati, S. E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota*

- Bandung (Kpkb) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Irawan dan Hindayani. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta, *Widya Cipta*, Vol II, No. 1, pp. 1-7
- Juniyati, R. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triplus Hitech (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kadarisman, M. 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Pt.Rajawali Press
- Kadek, A. P. W. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar.
- Kaloko, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEREK KABUPATEN KARO (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis) Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1).
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2013), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama
- Manik, Sudarmin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. Lecture of STIE Riau, 30-39.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa provinsi riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1-6.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 22-34.

- Pangestu, E. R. (2019). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rakasiwi, G., & Cahyono, Y. T. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ramandei P. 2019. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial, Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rambe, N., Rafika, E., Lubis, M. R., Hasibuan, P. P., & Nasution, M. A. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN*. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 177-188.
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63-76.
- Ray Raymundus I Wayan (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration* Volume 1, Nomor 2.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins dan Coulter. (2016). *Management*, Edisi ke-Tiga Belas. New York: Pearson Education.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2006. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Saputra, R. U., & Rusmana, S. C. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BANDUNG BARAT* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Sari, N., Lie, D., & Inrawan, A. (2015). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 49-56.
- Sedarmayanti. (2017). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sinambela, L. P. (2018). *Kinerja pegawai teori stres kerja dan pengukuran*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(02), 148-160
- Sucahyo, I., Rahmadi, A., & Yolanda, M. (2022). IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO NOMOR 77 TAHUN 2018 TENTANG INDIKATOR UTAMA TERHADAP PERBAIKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 113-122.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-5
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta*
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol.4, No.2.pp.42-45
- Wirya, Kadek Sada., Andiani, Nyoman Dini., Telagawathi, Ni Luh Wayan Sayang. 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol.2, No. 1, pp. 50-60.
- YAHYA, H. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BANTAENG (Doctoral dissertation).
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213-232