

## **PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN MERAH PUTIH KOTA BENGKULU**

Elpi Widiya Ningsih<sup>1</sup>, Eti Arini<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah, Bengkulu

[elpiwidiyan@gmail.com](mailto:elpiwidiyan@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims 1). To determine the effect of supervision on employee performance at PT. Semen Merah Putih, Bengkulu City. 2). To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Semen Merah Putih, Bengkulu City. 3). To determine the influence of organizational culture on employee performance at PT. Semen Merah Putih, Bengkulu City. 4). To determine the effect of supervision, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Semen Merah Putih, Bengkulu City. This type of research is a quantitative approach. With descriptive method. The population in this study were all employees at PT. Semen Merah Putih, Bengkulu City, amounting to 47 people. A good total sampling technique is used if the total population < 100. So the number of samples from this study is 47 customers. Based on the results of research on the influence of supervision, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Red and White Cement Bengkulu City. The following conclusions can be drawn: 1). Supervision has a positive effect on the performance of employees of PT. Semen Merah Putih thus the higher the supervision it will improve the performance of employees at PT. Semen Merah Putih. 2). Work discipline has a positive effect on the performance of employees of PT. Semen Merah Putih thus the higher the work discipline it will improve the performance of employees at PT. Red and White Cement. 3). Organizational Culture has a positive effect on the performance of employees of PT. Semen Merah Putih thus the higher the Organizational Culture it will improve the performance of employees at PT. Semen Merah Putih. 4). Supervision, work discipline and Organizational Culture together show the effect on employee performance.

Keywords: Supervision, work discipline, organizational culture and employee performance.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015:116).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu

berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2010)

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang memiliki makna bersama tentang nilai, kepercayaan dan kebiasaan di dalam suatu organisasi. (S. P. Robbins & Judge, 2008), mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama, yang dianut oleh para anggota organisasi dan menjadi pembeda suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Dan didalam sebuah organisasi diperlukan adanya pengawasan, dan disiplin kerja supaya organisasi berjalan dengan baik. Menurut (Mathis & Mathis, 2006) menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Definisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Selain pengawasan, disiplin kerja juga diperlukan dalam sebuah perusahaan karena Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2008) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Sedangkan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut (Mahsun, 2019), kinerja dapat diterjemahkan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program maupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pencapaian kinerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja menjadi kurang baik pula.

Kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti

tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan pengawasan yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT.Semen Merah Putih Kota Bengkulu berjumlah 47 orang. Jumlah sampel adalah 47 orang karyawan yaitu 10 orang bagian Staff, 30 orang bagian Produksi dan 7 orang Bagian Teknisi. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Tempat penelitian di Pada PT. Semen Merah Putih, Sumber Jaya, Kp. Melayu, Kota Bengkulu pada bulan Agustus 2021. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.725	1.181		1.461	.152			
X1	.231	.062	.363	3.718	.001	.602	1.661	
X2	.180	.079	.231	2.273	.029	.559	1.789	
X3	.430	.094	.448	4.554	.000	.594	1.685	

a. Dependent Variable:  
Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2021

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,725 + 0,231 X_1 + 0,180 X_2 + 0,430 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 1,725 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai positif yaitu 0,231 artinya apabila pengawasan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,180. Bernilai positif yaitu 0,180 artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel pengawasan (X1) dan Budaya Organisasi (X3) nilainya konstan.

4. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X3) 0,430. Bernilai positif yaitu 0,430 artinya apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,430 satuan dengan asumsi variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya konstan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh pengawasan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Semen Merah Putih t hitung > t tabel yaitu sebesar 3.718 > 1,678 dengan nilai Sig 0,001, dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Semen Merah Putih t hitung > t tabel yaitu sebesar 2.273 > 1,678 dengan nilai Sig 0,029 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Semen Merah Putih t hitung > t tabel yaitu sebesar 4.554 > 1,678 dengan nilai Sig sebesar 0,000 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X<sub>3</sub> berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

**Tabel 2.**

#### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.857	3	46.619	45.286	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.119	38	1.029		
	Total	178.976	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Fsig, yaitu  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>), hasil uji adjusted R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.764	1.015

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square ( $R^2$ )=0,781. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 78,1 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih**

Beraskan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya pengawasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan bahwa Variabel pengawasan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja kerja sebesar 61.8%.

Artinya semakin baik pengawasan karyawan, maka kinerja dari para karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila pengawasan karyawan kurang baik, maka kinerja dari para karyawan akan rendah

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003; Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhamma bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

Apabila disiplin kerja oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka kinerja dari para karyawan tersebut tidak akan terhambat, sebaliknya apabila disiplin kerja yang disediakan terdapat beberapa kendala seperti kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, koordinasi yang kurang terhadap sesama karyawan akan membuat terhambatnya kinerja dari para karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya Budaya Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih. Karyawan pada PT. Semen Merah Putih memiliki Budaya Organisasi yang sudah cukup sesuai.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dan kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004) dan Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai yaitu pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya pengawasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih dengan demikian semakin tingginya Budaya Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Merah Putih. Pengawasan, disiplin kerja dan Budaya Organisasi bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhary, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan (Placeholder1)n Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Latinusa, Tbk Cilegon-Banten.
- Adhary, Yudha. (2018). Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.jurnal
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.

- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Azhar, Muhammad Elfi, dkk. (2020). Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal al Humaniora*
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, (2021) "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elvin K., Gilang Christian dan Ari Pradhanawat. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Finishing Cv. Laksana. *Journal Of Social And Politic*
- Ema Desia Prajitiastari, (2012). Pengaruh Pendidikan Dan Pengawasan Pada Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung, Media Mahardhika
- Gary Dressler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gempur, Santoso. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko dan Rahmawati, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kharismadi, N., Rosdiana, Y., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Marpaung, R., & Agustin, T. D, (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*
- Marsaoly, K. M., & Nurlaila, N, (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*

- Moehariono, (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso, (2005). Budaya Organisasi dalam Tantangan. Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta
- Muchlas, Makmuri, 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S, (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*
- Nuraini, (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggabean, Mutiara, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor : Ghalia. Indonesia
- Rahmawaty, D, (2017). Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, Okky, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Sulastris, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Simamora, Henry, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soerjono Soekanto, (2009). Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru. Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada
- Sulistiyani dan Rosidah, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumaki, W, (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 15(5).
- T. Hani Handoko, (2015). Manajemen, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Toding, A. Y, (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521-3527.
- Verra Nitta Turere, (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pengawasan Teknis Pertanian Kalasey, *Jurnal EMBA*

- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Wibowo, (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 1(2)*, 203-213.
- Zahriyah, U. W, (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*