

Analisis Kinerja Ditinjau Dari Kedisiplinan, Pengawasan Lingkungan Kerja

Prima Yulianti¹⁾, Masruri²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru

primayulianti@unidha.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103A. Simpang Haru

masruriridwan21@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of discipline, supervision and work environment on the performance of Pauh Padang sub-district employees. The population in this study was all employees of the Pauh Sub-district Sub-district of Padang City. Sampling was carried out by total sampling technique or saturated sample and distribution of questionnaires to 36 respondents. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The results showed that (1) discipline has a positive and significant effect on performance, (2) supervision has a positive and significant effect on performance, (3) the work environment has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Discipline, Supervision, Work Environment, and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai camat Kecamatan Pauh Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Camat Kecamatan Pauh Kota Padang. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik total sampling atau sampel jenuh dan penyebaran kuesioner kepada 36 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keywords: Kedisiplinan, Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, sebagai sumber daya teridentifikasi utama dari suatu organisasi, telah mendapat perhatian besar dari manajer SDM [1]. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, organisasi mengadopsi teknik yang berbeda, mengatur berbagai program pendidikan teknis dan memperkenalkan karyawan baru pada budaya, nilai, keyakinan, filosofi dan proses organisasi sehingga karyawan memiliki arah yang jelas untuk mewujudkan tujuan individu dan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat di tempat kerja [2]. Kinerja karyawan mengacu pada konsekuensi atau aktivitas berorientasi tugas yang menunjukkan seberapa baik tugas atau tindakan ini diselesaikan oleh karyawan [3]. Faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kedisiplinan karyawannya, pengawasan yang baik dan lingkungan kerja yang memadai [2], [4]–[6]. Sifat disiplin diri dicirikan oleh kemampuan untuk memulai dan melaksanakan tugas, fokus pada tujuan (memotivasi diri sendiri), dan menunjukkan kegigihan bahkan dalam kondisi yang buruk. Semakin tinggi tingkat disiplin diri, semakin banyak peluang untuk mengakumulasi pengetahuan terkait pekerjaan yang akan dicari dan semakin banyak peluang untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan organisasi akan digunakan. Individu dengan disiplin diri yang lebih besar adalah mereka yang dapat beradaptasi lebih baik dengan prosedur operasi standar perusahaan dan bekerja cukup baik. Akibatnya, seiring berjalannya waktu, selama masa jabatan organisasi mereka, mereka akan menyelaraskan perilaku kerja mereka lebih dekat dengan pedoman, kebijakan, dan budaya perusahaan mereka, yang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi seperti yang ditentukan oleh perusahaan [5]. Selain kedisiplinan, pegawai juga membutuhkan pengawasan yang baik dari pimpinan. Pengawasan adalah menilai atau mengevaluasi bagaimana kinerja seorang pegawai apakah menyimpang atau tidak dan bila perlu diterapkan tindakan-tindakan korektif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang diinginkan [7]. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik bagi kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya [8].

Ground Theory pada penelitian ini dapat dilihat sebagai perspektif dalam teori perilaku organisasi (*organizational behavior*) yang merujuk pada [9]–[11]. Sebagai teori kinerja menggunakan kinerja teoritis [12]–[14]. Sebagai Pengawasan menggunakan teori *Based on conservation of resources* (COR) [15] dalam [16], teori disiplin [17], [18].

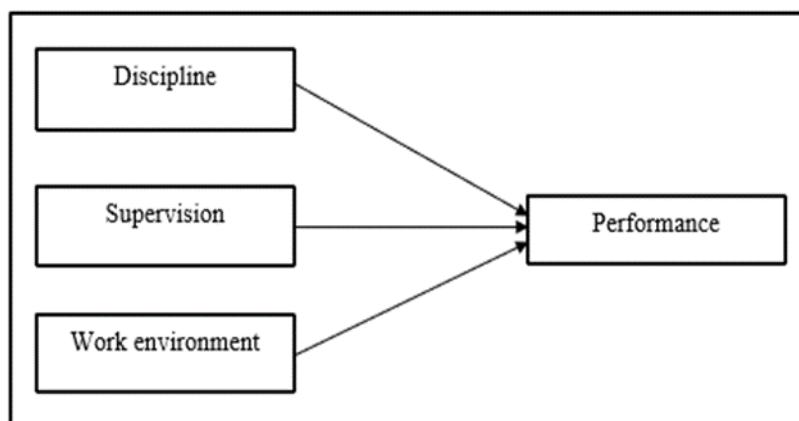
Pencapaian kinerja Kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang ditunjukkan oleh indikator yang diajukan pada survey yang dilakukan oleh Kantor Camat Kecamatan Pauh, Kota Padang. Selanjutnya, pada instrument yang dipakai untuk mengukur akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat setiap tahunan

seluruh OPD Kota Padang. Adapun instrument yang dipakai untuk mengukur indikator sasaran diatas adalah Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP yang dikeluarkan oleh inspektorat. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap kinerja pelayanan Kecamatan Pauh berdasarkan mutu pelayanan berada pada nilai interval 83,79 dengan mutu pelayanan B atau dapat dikatakan bahwa kinerja unit pelayanan berkategori Baik, tapi belum mendekati 100%. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Dikarenakan adanya mutasi pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Padang, pimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Pauh dirotasi. Untuk sistem pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Camat Kecamatan Pauh belum maksimal. Dari data absensi pegawai Kantor Camat Kecamatan Pauh selama 5 bulan terakhir diatas dapat diketahui bahwa pada bulan Januari terdapat 89 orang yang hadir terlambat dan sebanyak 69 orang tidak masuk kantor pada bulan Maret. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya kedisiplinan pegawai. Faktor lain disebabkan karena koneksi jaringan pada absensi online yang sering bermasalah, dan beberapa pegawai yang kurang mengerti mengalami kesulitan dalam perkembangan teknologi. Pegawai bisa disiplin dalam bekerja apabila ada pengawasan yang baik dari seorang pemimpin.

Kedisiplinan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Namun kenyataannya banyak pegawai memiliki disiplin yang rendah. Faktor penyebab rendahnya disiplin pada kantor camat kecamatan pauh kota padang adalah kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan untuk menindalanjuti pegawai yang terlambat, tidak adanya sanksi bagi pegawai yang terlambat, jika dibiarkan maka akan terjadi pelanggaran terus menerus, nantinya akan menyebabkan penumpukan pekerjaan sehingga kinerja kurang maksimal. Selain itu, kurangnya lingkungan kerja yang memadai. Sebaiknya pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja supaya kenyamanan kantor camat kecamatan pauh kota padang tetap terjaga dengan baik. Hal ini tentunya pimpinan memegang peranan penting dalam fenomena ini, kedisiplinan, lingkungan kerja yang nyaman, pengawasan yang baik dan bijaksana mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih baik kedepannya.

Sejalan dengan hasil penelitian [19] dimana kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [8], [14]. Selain itu, pengawasan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja [7]. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai camat Kecamatan Pauh Padang. Secara akademis, manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konseptual manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kedisiplina, pengawasan dan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kinerja SDM. Bagi peneliti lain, sebagai stimulus peningkatan kinerja SDM melalui model pengembangan, khususnya pada sektor publik. Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Camat Pauh dalam menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula untuk memberikan gambaran pemikiran bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dan penyempurnaan tata tertib internal. Terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengkondisian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan program peningkatan kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian teori yang telah dibangun dan diadopsi berdasarkan penelitian sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas hipotesis penelitian adalah :

H1: Diduga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang

- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kota Padang Kecamatan Pauh
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kota Padang Kecamatan Pauh

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dikumpulkan oleh orang untuk melaksanakan penelitian, data kuantitatif merupakan data asli atau data baru. Sumber data yang akan didapat kan dari instansi dimana penelitian dilakukan. Peneliti mendapatkan data dari hasil kusioner, wawancara, penyebaran angket dalam bentuk data-data lainnya mendukung penelitian yang dapat dari Kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang [20].

Metode Pengumpulan Data

Menurut [20], metode pengumpulan data yang digunakan merupakan memakai kuisisioner. Kuisisioner ialah teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran pertanyaan kepada responden buat dijawab. Untuk rancangan kuisisioner akan di ajukan kepada responden memakai skala *likert*. Ada pula, observasi merupakan mengamati langsung suasana yang terjadi di lokasi penelitian. Wawancara ini dilakukan langsung berstruktur serta mendalam dengan informan dokumentasi untuk menggunakan dokumen tertulis gambar atau sumber tertulis. Berikutnya, kuisisioner ialah bagi pertanyaan-pertanyaan kepada responden buat mengisi pertanyaan secara objektif [7].

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang. Pengambilan sample menggunakan sample sebanyak total populasi dengan jumlah 36 pegawai Camat Pauh. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau sampel jenuh. Pernyataan kuisisioner dibangun berdasarkan indikator peneliti sebelumnya. Variabel kedisiplinan terhadap kinerja diadopsi dari [14], pengawasan terhadap kinerja diadopsi dari [7], dan lingkungan kerja diadopsi dari [8]. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas merupakan uji yang menggunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut [21], uji validitas adalah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner kepada responden menampilkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid sebab nilai tabelter pada taraf signifikansi, maka seluruh pertanyaan variabel tidak ada yang hilang. Sedangkan, Uji Realibilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur, hal tersebut bisa berupa pengukuran dari suatu alat ukur yang sama. Item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variable lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis yang terdapat dalam satu variabel terikat dal lebih dari satu variabel bebas. Berdasarkan alat ini dapat digunakan akan mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda dikemukakan dapat dirumuskan sebagai berikut [20]:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen,

a = Nilai Konstanta/parameter intercept X_1, X_n = Variabel independen ke-i

b_1, b_n = Nilai koefisien regresi/parameter koefisien regresi variabel independen.

Hasil perhitungan dalam regresi linier berganda akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilainya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut [21], uji t parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara pemimpin terhadap motivasi kerja. Dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t_{hitung} yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji f simultan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen. Pengujian dengan Uji F adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada $(\alpha) = 5\% (0.05)$.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, dan X2, (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 36 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang profil responden dan data-data lainnya. Responden pada pegawai kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, didominasi oleh karyawan yang berusia 36 – 40 tahun. Mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja 2 – 10 tahun. Paling banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Gaji yang diterima kisaran Rp.2.000.000,- – Rp.4.000.000,-. Mayoritas dengan status kepegawaian PNS.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dimana r -tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Sedangkan, hasil uji reliabilitas setiap item pertanyaan disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai *alpha cronbach* $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang didukung oleh item pertanyaan yang valid dengan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi dan reliabel (diterima).

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada variabel kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja, didapat hasil dimana ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.382	9.265		.469	.535
	Kedisiplinan	.864	.238	.463	3.406	.001
	Pengawasan	.772	.323	.448	3.201	.003
	Lingkungan	.628	.244	.376	2.428	.015

Sumber : Data Primer, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e,$$

$$Y = 4,382 + 0,864X_1 + 0,772X_2 + 0,628X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,382 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X_1), pengawasan (X_2), dan lingkungan kerja maka kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pauh Kota Padang tetap sebesar 4,382. Nilai koefisien Kedisiplinan (X_1) bernilai 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,864. Untuk Nilai koefisien pengawasan (X_2) bernilai 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengawasan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,772. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) bernilai 0,628. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,628.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.001) $<$ 0.05. maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.003) $<$ 0.05. maka hipotesis (H_2) diterima. Sedangkan variabel

lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ($0.015 < 0.05$). maka hipotesis (H3) diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji f dapat dilihat pada tabel 2. adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	954.584	2	477.292	31.286	.000 ^b
1 Residual	501.054	33	15.183		
Total	1466.750	35			

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis (f) adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$).

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui hasil koefisien determinasi sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 3. sebagai berikut

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.623	.638	4.361

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil nilai koefisien determinasi terletak pada tabel *Adjusted R Square* dengan nilai 0,638. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas seperti Disiplin Kerja (X₁) dan Pengawasan (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, diperoleh kesimpulan bahwa kedisiplinan, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Camat Kecamatan Pauh Padang. Saran bagi perusahaan, perlu meningkatkan kedisiplinan, misalnya dengan menempatkan peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan karena penilaian responden terhadap pernyataan tersebut merupakan penilaian paling terendah pada variabel disiplin. Mengurangi permasalahan tersebut dapat dilakukan dengan menekankan kepada pegawai agar menerapkan sikap komitmen yang tinggi dalam bekerja, yaitu dimulai dengan kenali diri dan mengetahui kekuatan dalam diri, mengevaluasi pekerjaan pada saat ini, dan menumbuhkan rasa cinta dan bahagia dengan pekerjaan tersebut. Pada variabel pengawasan perlu ditingkatkan pada pengawasan merubah standar kerja dan memberikan peringatan kepada pegawai karena penilaian responden terhadap pernyataan tersebut merupakan penilaian paling terendah pada variabel pengawasan. Mengurangi permasalahan tersebut dapat dilakukan dengan mengajak pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan yang dibekali dengan pemberian pelatihan kerja. Mengenai lingkungan kerja perlu lebih diperhatikan dengan menyediakan tempat yang kondusif dan nyaman bagi pegawai agar pegawai bisa melahirkan ide-ide yang kreatif dalam menjalankan pekerjaan secara berkelompok sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai kedepannya. Sedangkan, saran bagi peneliti selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta menggunakan sampel yang lebih banyak supaya penelitian yang dilakukan memiliki hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

REFERENCE

- [1] A. Ali, Z. and Mehreen, "An empirical investigation of predicting employee performance through succession planning: the job demands and resources perspective," *Evidence-Based HRM a Glob. Forum Empir. Sch.*, vol. 8, no. 1, pp. 79–91, 2019.
- [2] J. Anitha, "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance," 2013, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008.

- [3] A. Mehreen and Z. Ali, "The interplay between employee development factors and succession planning in predicting employee performance : evidence from retail banks," vol. 54, no. 3, pp. 528–543, 2022, doi: 10.1108/ICT-10-2021-0072.
- [4] K. Jnaneswar and G. Ranjit, "Explicating intrinsic motivation ' s impact on job performance : employee creativity as a mediator," 2021, doi: 10.1108/JSMA-04-2021-0091.
- [5] B. P. Kückelhaus, G. Blickle, J. L. Titze, and A. Wihler, "Self-discipline and protective self-monitoring in sales: A latent growth curve analysis," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 167, no. June, p. 110225, 2020, doi: 10.1016/j.paid.2020.110225.
- [6] Y. Yu, S. T. Xu, and G. Li, "Abusive supervision and emotional labour on a daily Basis:The role of employee mindfulness," *Tour. Manag.*, vol. 96, no. April 2022, p. 104719, 2023, doi: 10.1016/j.tourman.2023.104719.
- [7] I. Sriwahyuni, A. Said, and N. Mustari, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa," *Kimap*, vol. 2, no. 5, pp. 1–17, 2021.
- [8] S. Pawirosumarto, P. K. Sarjana, and R. Gunawan, "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia," *Int. J. Law Manag.*, vol. 59, no. 6, pp. 1337–1358, 2017, doi: 10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- [9] P. S. T. A. J. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, 2015.
- [10] P. M. W. Noe, Raymond, A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhat, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat, 2013.
- [11] M. 2013 Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat, 2013.
- [12] F. . Gomes, *Human Resources Management*. Yogyakarta, 2001.
- [13] J. . Bernardin, H.J. and Russell, *Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc: McGraw Hill Inc, 2003.
- [14] S. Suyanto, "Competence and discipline on work motivation and the implication on working performance," *Eur. Res. Stud. J.*, vol. 21, no. 1, pp. 570–587, 2018, doi: 10.35808/ersj/971.
- [15] S. E. Hobfoll, "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress," *Am. Psychol.*, vol. 44, pp. 513–524, 1989.
- [16] W. R. Lee, S. W. Kang, and S. B. Choi, "Abusive Supervision and Employee's Creative Performance: A Serial Mediation Model of Relational Conflict and Employee Silence," *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 12, no. 5, 2022, doi: 10.3390/bs12050156.
- [17] D. H. M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara., 2008.
- [18] E. Sutrisno, *Human Resource Management*. Jakarta: Kencana Publisher, 2009.
- [19] A. P. M. dan A. Waris, "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 211, pp. 1240–1251, 2015, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.165.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [21] A. Putra and K. Aprianti, "SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA," *SULTANIST J. Manaj. dan Keuangan*, vol. 8 No. 1, no. April, pp. 19–27, 2020, [Online]. Available: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>