



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga

¹ Anwar, ² Yenni Sofiana Tambunan, ³ Sriayu Aritha Panggabean
^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
 lingkungan kerja,
 pengawasan,
 kinerja pegawai.

Keywords:
 work environment,
 supervision,
 employee performance.

Email :
 anwargulo02@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 pegawai dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,547 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 17,750 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 175,638 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 87,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan pengawasan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia.

This study aims to analyze the effect of work environment and supervision on employee performance at PT Pos Indonesia both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population and sample consisted of 49 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and interviews, while data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 3.547 greater than the t-table value of 2.013 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Supervision also had a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 17.750 greater than the t-table value of 2.013 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and supervision had a positive and significant effect on employee performance with an F-count value of 175.638 greater than the F-table value of 3.20 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination indicated that 87.9% of employee performance was influenced by work environment and supervision, while the remaining 12.1% was influenced by other factors outside this study. Therefore, the better the work environment and supervision implemented by the company, the higher the employee performance at PT Pos Indonesia.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dan jasa yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi agar mampu bertahan di tengah persaingan global. Perusahaan jasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan kepada masyarakat. Salah satu perusahaan jasa milik negara yang memiliki peranan penting dalam pelayanan publik di Indonesia adalah PT Pos Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos, logistik, dan jasa keuangan, perusahaan harus mampu menjaga kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Cabang Sibolga merupakan salah satu unit pelayanan yang memiliki peran strategis dalam melayani masyarakat di wilayah pantai barat Sumatera Utara, khususnya dalam layanan pengiriman surat, paket, logistik, dan transaksi keuangan.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan mendukung terciptanya pelayanan yang efektif dan efisien, sedangkan rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai agar mampu meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan tertata dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak, fasilitas kerja, serta kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk di lingkungan organisasi. Lingkungan kerja yang harmonis juga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Selain lingkungan kerja, pengawasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan proses pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu pegawai bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Sondang P. Siagian (2015), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan yang baik tidak hanya dilakukan melalui pemeriksaan administratif, tetapi juga melalui pendekatan langsung, komunikasi yang terbuka, serta pemberian arahan dan evaluasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT Pos Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti keterlambatan pengiriman surat dan paket, pelayanan yang belum konsisten, serta adanya keluhan masyarakat terhadap respons pegawai yang dinilai kurang cepat dan kurang ramah. Selain itu, kondisi fasilitas kerja seperti sistem komputerisasi, pendingin ruangan, dan tata letak ruang kerja dinilai belum optimal dalam mendukung kenyamanan kerja pegawai. Dari aspek pengawasan, pengawasan yang dilakukan masih bersifat administratif dan belum dilaksanakan secara langsung dan terstruktur terhadap aktivitas pegawai di lapangan. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga cenderung terbatas pada laporan formal sehingga belum tercipta hubungan kerja yang komunikatif dan suportif.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan sistem pengawasan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran data dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan pada PT Pos Indonesia yang berlokasi di Jalan Dr. F.L. Tobing No. 40 Sibolga. Lokasi penelitian dipilih karena dinilai relevan dengan tujuan penelitian, khususnya untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan selama periode April 2025 hingga Agustus 2025 yang meliputi tahap observasi awal, penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga penyelesaian dan publikasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Pos Indonesia yang berjumlah 49 orang, terdiri atas 21 pegawai tetap dan 28 tenaga tidak tetap. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Pendekatan ini dilakukan agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai. Sementara itu, studi lapangan dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait serta penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang dikembangkan dari teori-teori sebelumnya.

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan kerja yang mengacu pada teori Alex S. Nitisemito (2015). Variabel pengawasan diukur menggunakan indikator akurasi, ketepatan waktu, objektivitas, fleksibilitas, koordinasi, dan penerimaan anggota organisasi berdasarkan teori Sondang P. Siagian (2015). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pengendalian biaya, pengawasan, dan hubungan antarpegawai berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Keseluruhan instrumen penelitian terdiri atas 30 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert lima poin mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis dimulai dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal menggunakan analisis grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat adanya ketidaksamaan varians residual melalui grafik scatterplot, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 49 pegawai yang terdiri dari pegawai tetap dan tenaga tidak tetap. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berusia 21–30 tahun sebanyak 47%, berjenis kelamin laki-laki sebesar 71,4%, dan memiliki tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebesar 61,2%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan memiliki potensi yang baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai kondisi lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup nyaman dan mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Variabel pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27 yang juga termasuk kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan cukup efektif. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia sudah berada pada kategori baik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, pengawasan, dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,2816 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu lingkungan kerja sebesar 0,707, pengawasan sebesar 0,716, dan kinerja sebesar 0,662. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05 sehingga data residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,981 dan nilai VIF sebesar 1,019 pada masing-masing variabel independen. Nilai tersebut memenuhi syarat tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas.

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,302 yang termasuk kategori rendah, sedangkan hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai sebesar 0,713 yang termasuk kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,879 atau 87,9%, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,690 + 0,062X_1 + 0,342X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,062, sedangkan variabel pengawasan memiliki koefisien regresi sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,547 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 17,750 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 175,638 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun sosial, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fransiskus (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Waipare.

Selain lingkungan kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab kerja secara lebih jelas. Pengawasan juga mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan perusahaan. Dalam penelitian ini, pengawasan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja, yang terlihat dari nilai koefisien regresi dan nilai korelasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Giova Batari Rendy Krystiadi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru.

Secara simultan, lingkungan kerja dan pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi kondisi lingkungan kerja yang baik dan sistem pengawasan yang efektif. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, sedangkan pengawasan yang baik akan memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat sistem pengawasan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Pos Indonesia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sedangkan pengawasan juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 175,638 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 87,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengawasan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan pengawasan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Effendi, U. (2015). *Asas manajemen (2nd ed.)*. Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Fransiskus, A., & Caracioli, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Program Studi Manajemen*, 10(3).
- Furchan, A. (2016). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giova Batari Rendy Krystiadi, Sri Wilujeng, & Dianawati Suryaningtyas. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(2).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen (Rev. ed., Cetakan ke-29)*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan perkembangan karier (10th ed.)*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen aparatur sipil negara*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.

- Kuncoro, M. (2016). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (5th ed.). UPP STIM YKPN.
- Kuncoro, M. (2018). Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (11th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2016). Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. A., Pakualam, S. M., & Kaharuddin. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku organisasi (12th ed.). Salemba Empat.
- Sarwoto. (2018). Dasar-dasar organisasi dan manajemen. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir. STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Siagian, S. P. (2015). Fungsi-fungsi manajerial. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (24th ed.). Bumi Aksara.
- Situmorang, R., & Lutfi, H. (2019). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (Mixed methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia (7th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, Y. S., Silaban, R. U., & Kaharuddin. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(4).
- Umar, H. (2017). Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan: Paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Salemba Empat.