

The Effect of Supervision, Work Discipline and Career Development on the Performance of Employees of BPKD Office Seluma Distric

by Jurnal Emba Review

Submission date: 13-Dec-2021 01:05AM (UTC+0900)

Submission ID: 1728162029

File name: 10._yulia-hartuti.doc (218.5K)

Word count: 3118

Character count: 20149

The Effect of Supervision, Work Discipline and Career Development on the Performance of Employees of BPKD Office Seluma District

14

Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPKD Kabupaten Seluma

9

Yulia Hartuti¹⁾; Ida Anggriani²⁾; Nurzam²⁾¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen BengkuluEmail: ¹⁾ yuliahartuti53@gmail.com; ²⁾ ida.anggriani26@gmail.com

How to Cite :

Hartuti, Y., Anggriani, I., Nurzam. (2021). The Effect of Supervision, Work Discipline and Career Development on the Performance of Employees of BPKD Office Seluma District. JURNAL EMBA REVIEW, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 September 2021]

Revised [15 Oktober 2021]

Accepted [1 November 2021]

KEYWORDS

Supervision, Work Discipline,
Career Development,
Performance

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRAK

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Metode analisis yang digunakan adalah Uji validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,025 < 0,05$. Pengembangan karier (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,002 < 0,05$. Variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan pengembangan karier (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

The analytical method used is the validity test, reliability test, simple linear regression, coefficient of determination, F test and t test. Based on the results of the study, it shows that Supervision (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) at BPKD Office Seluma District because the significant value is $0.001 < 0.05$. Work discipline (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) at BPKD Office Seluma District because the significant value is $0.025 < 0.05$. Career development (X3) partially has a significant effect on employee performance (Y) at the BPKD Office Seluma District because the significant value is $0.002 < 0.05$. Supervision variables (X1), work discipline (X2) and career development (X3) simultaneously or together have a significant effect on employee performance (Y) at BPKD Office Seluma District because the significant value is $0.000 < 0.05$.

6

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek

maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena kinerja yang baik dari organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Salah satu organisasi perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Seluma yang juga memperhatikan masalah kinerja pegawainya adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma yang melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang keuangan, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang keuangan dan pelaksanaan ketatausahaan Badan.

Namun dari pengamatan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja, masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja seperti menggunakan printer dibidang-bidang lain sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan, pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, masih ada suatu pekerjaan yang dilaksanakan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta masih kurangnya pengembangan diri dari pegawai itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Siagian (2018:107) berpendapat bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Handoko (2015:25) mengatakan pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Abdurrahmat (2016:172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian pendapat lain menurut Siagian (2018:305) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen.

Pengembangan Karier

Pengembangan karir menurut Rivai (2015:277) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kinerja

Pendapat dari Mangkunegara (2013:67) tentang tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dari Hasibuan (2014:160) menyebutkan kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi sebagai berikut (Sugiyono, 2014:192):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta/tetap
- X₁ : Pengawasan
- X₂ : Disiplin kerja
- X₃ : Pengembangan karier

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi Berganda
 e : error

Korelasi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen sebagai variabel terpengaruh.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (pengawasan, disiplin kerja, pengembangan karier) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,615	,471		3,431	,002
X ₁	,380	,100	,357	3,798	,001
X ₂	,292	,123	,279	2,370	,025
X ₃	,364	,107	,365	3,391	,002

a. Dependent Variable: Y

Model statistik diatas diformulasikan kembali kedalam persamaan di bawah ini regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Pengawasan

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Pengembangan Karier

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

e : error

Sehingga diperoleh hasil persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 1,615 + 0,380X_1 + 0,292X_2 + 0,364X_3 + 0,05$$

Persamaan regresi linear tersebut memberikan gambaran bahwa :

- Variabel pengawasan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,380 yang berarti bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma (Y). Semakin tinggi/kuat tingkat pengawasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
- Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,292 yang berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
- Variabel pengembangan karier (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,364 yang berarti bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat

pengembangan karier pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

- d. Dari nilai koefisien regresi tersebut variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pengawasan (X_1) yaitu sebesar 0,380.
- e. Konstanta mempunyai nilai sebesar 1,615 yang artinya jika pengawasan (X_1) disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) memiliki bobot nilai 0 atau tidak memiliki nilai maka kinerja pegawai adalah sebesar nilai konstanta 1,615.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara Sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R Square) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,997	,996	,345

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Nilai R^2 atau R Square dapat dibuat pada tabel model summary. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,997. Nilai tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel independen yaitu pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) terhadap naik turunnya atau variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 99,7% dan sisanya 0,3% merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama/keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA apabila signifikansinya (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.016.380	3	338.793	2841.084	,000 ^b
	Residual	3.339	28	,119		
	Total	1.019.719	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Dari tabel 3. di atas diketahui bahwa nilai signifikannya adalah $< 0,05$ yaitu 0,000 artinya secara simultan atau bersama-sama variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan karier (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig.) pada tabel koefisien berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1,615	,471		3,431	,002
	X ₁	,380	,100	,357	3,798	,001
	X ₂	,292	,123	,279	2,370	,025
16	X ₃	,364	,107	,365	3,391	,002

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- Variabel pengawasan (X₁) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
- Variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.
- Variabel pengembangan karier (X₃) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier (X₃) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan dari Pengaruh pengawasan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karier (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t dapat dianalisis sebagai berikut :

Untuk uji validitas baik untuk variabel pengawasan (X₁) pada, variabel disiplin kerja (X₂), variabel pengembangan karier (X₃) dan kinerja pegawai (Y) semua item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai uji validitas r hitungnya lebih besar dari r tabel atau > 0,3464 (r tabel terlampir).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan maka diketahui bahwa hasil nilai *alpha (α) cronbach* yang dihasilkan dari variabel yang diajukan dalam penelitian adalah lebih besar dari 0,60, yaitu pengawasan (X₁) nilai *alpha (α) cronbach*nya 0,907, disiplin kerja (X₂) nilai *alpha (α) cronbach*nya 0,920, pengembangan karier (X₃) nilai *alpha (α) cronbach*nya 0,918, dan kinerja (Y) pegawai nilai *alpha (α) cronbach*nya 0,919 maka dengan demikian seluruh variabel penelitian reliabel dan handal untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian.

Hasil Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R²), Uji F dan Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Seluma

No	Variabel Independen	Koefisien B	Nilai Sign. Uji F Jika < 0,05	Nilai Sign. Uji t Jika < 0,05	Hipotesis	Keterangan
1	Pengawasan (X ₁)	0,380		0,001	Diterima	Signifikan
2	Disiplin kerja(X ₂)	0,292		0,025	Diterima	Signifikan
3	Pengembangan Karier (X ₃)	0,364		0,002	Diterima	Signifikan
4	Uji F		0,000		Diterima	Signifikan
5	Koefisien Determinasi (R ²)	0,997 atau 99,7%				
9	Konstanta	1,615				

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2021

Untuk Regresi Linear Berganda berdasarkan tabel diatas yang bersumber dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel pengawasan (X₁) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,380 yang berarti bahwa variabel pengawasan (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai, berikutnya variabel disiplin kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,292 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X₂) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma dan yang terakhir variabel pengembangan karier (X₃) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,364 yang berarti bahwa variabel pengembangan karier (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikansinya 0,000 < 0,05.

Dari nilai koefisien regresi tersebut variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma adalah faktor pengawasan (X₁) dengan nilai koefisien sebesar 0,380. Nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 1,615 yang artinya jika pengawasan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karier (X₃) memiliki bobot nilai 0 atau tidak memiliki nilai maka kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma adalah sebesar nilai konstanta 1,615.

Berdasarkan hasil data penelitian untuk uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan Uji F antara variabel pengawasan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karier (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Untuk uji t variabel pengawasan (X₁) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. selanjutnya untuk uji t variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Demikian pula untuk variabel pengembangan karier (X₃) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier (X₃) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Berdasarkan hasil penelitian dari diperoleh koefisien determinasi berganda (R Square/R²) sebesar 0,997 ini berarti bahwa sumbangan variabel independen yaitu variabel pengawasan, disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma adalah sebesar 99,7% dan sisanya 0,3% merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko (2015:26), yang menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan juga merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi pengawasan sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan baik dalam kapasitas individu maupun organisasi yang ditujukan untuk mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan oleh bawahan, mengevaluasi kinerja dan serta menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Dessler (2013:5), yang menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang dimana pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengawasan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,001 < 0,05$.
2. Disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,025 < 0,05$.
3. Pengembangan karier (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,002 < 0,05$.
4. Variabel pengawasan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karier secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

Saran

Penulis menyarankan bahwa mengingat pengawasan, disiplin kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun simultan maka pimpinan diharapkan terus meningkatkan pengawasan kepada bawahannya serta selalu menerapkan disiplin kerja dan memperhatikan pengembangan karier pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma, hal ini dimaksudkan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan artinya jika kinerja

karyawan baik tentunya akan baik pula dampaknya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma sehingga visi misi dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Rineka Cipta
- Afianiti, Enjang Mya. 2018. Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Liberti
- Dessler, Garry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenhalindo
- Guntur, Ietje S. dkk. 2015. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta : Airlangga
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Manullang, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon H. 2016. Human resource management. Jakarta : Salemba Empat
- Moekijat, 2009. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung : Pionir Jaya
- Nitisemito, S. Alex. 2012. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nukocim dan Nurlaila. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. Jurnal Manajemen Sinergi ISSN : 0177-5352, JMS Volume 1 No. 1 April 2016 : 28-40. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun
- Raymond, A. Noe. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veitzhal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2015. Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- Siagian, Sondang. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2013. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabet
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

The Effect of Supervision, Work Discipline and Career Development on the Performance of Employees of BPKD Office Seluma Distric

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	belajarilmukomputerdaninternet.blogspot.com Internet Source	2%
2	Irmawati Tangko, Syaikhul Falah, Bill J. C. Pangayow. "PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH DAERAH, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset, 2019 Publication	2%
3	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	2%
4	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
5	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	2%

1 %

7 adoc.tips
Internet Source

1 %

8 Submitted to Southeast Community College
Student Paper

1 %

9 journal.pdmbengkulu.org
Internet Source

1 %

10 Submitted to Universitas Merdeka Malang
Student Paper

1 %

11 ejournal.iainbengkulu.ac.id
Internet Source

1 %

12 ejournal.upbatam.ac.id
Internet Source

1 %

13 Submitted to Udayana University
Student Paper

1 %

14 perpustakaan.unived.ac.id
Internet Source

1 %

15 www.researchgate.net
Internet Source

1 %

16 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya
Student Paper

1 %

17	Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA MUARA BUNGO", Jurnal Manajemen Sains, 2021 Publication	1 %
18	Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019 Publication	1 %
19	belajarbarengoke.blogspot.com Internet Source	1 %
20	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
21	jurnal.staialhidayahbogor.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On