

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KRUENG SABEE KABUPATEN ACEH JAYA

Filia Hanum¹, Samsul Ikhbar², Juwita³, Fitriiana⁴, Putri Mauliza⁵, Heri Saputra⁶

Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah^{1,2,3,4,5,6}

e-mail: filiahanum@serambimekkah.ac.id

Diterima: 13/1/2026; Direvisi: 18/1/2026; Diterbitkan: 4/2/2026

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas dan peningkatan kinerja organisasi pemerintahan. Berbagai faktor diduga memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan penerapan *knowledge management* yang belum berjalan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* baik secara simultan maupun parsial terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi, dengan objek penelitian seluruh pegawai Kantor Camat Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah 32 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel independen juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan *knowledge management* sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kedisiplinan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan pengawasan pimpinan, pemberian kompensasi finansial yang memadai, serta penerapan *knowledge management* yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengawasan Pimpinan, Kompensasi Finansial, Knowledge Management

ABSTRACT

Employee work discipline is one of the important factors in supporting the effectiveness and improvement of performance in government organizations. Various factors are assumed to influence the level of employee discipline, including leadership supervision, financial compensation, and the implementation of knowledge management that has not been optimally carried out. This study aims to analyze the effect of leadership supervision, financial compensation, and knowledge management, both simultaneously and partially, on employee work discipline at the Krueng Sabee Sub-District Office, Aceh Jaya Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires and documentation studies, with the research subjects consisting of all employees of the Krueng Sabee Sub-District Office totaling 32 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationships and effects among the

research variables. The results indicate that leadership supervision, financial compensation, and knowledge management simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline. Partially, each independent variable also shows a positive and significant effect, with knowledge management identified as the most dominant variable influencing employee work discipline. The coefficient of determination reveals that most of the variation in employee work discipline can be explained by these three variables, while the remaining variation is influenced by other factors outside the research model. The findings conclude that improving employee work discipline can be achieved through strengthening leadership supervision, providing adequate financial compensation, and implementing effective and sustainable knowledge management.

Keywords: *Leadership Supervision, Financial Compensation, Knowledge Management*

PENDAHULUAN

Instansi merupakan badan atau lembaga yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kedisiplinan kerja yang baik, aktivitas organisasi tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik yang menuntut kinerja pegawai yang profesional dan akuntabel (Maradiana, 2025; Pamungkas & Santoso, 2026).

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Disiplin kerja tercermin dari kemampuan pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku, melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menunjukkan konsistensi perilaku kerja dalam aktivitas sehari-hari. Sendow dan Lumintang (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu membentuk sikap kerja yang terarah dan bertanggung jawab. Sejalan dengan hal tersebut, berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan (Hidayat et al., 2021; Sutrisno et al., 2023; Fitria et al., 2024; Tatoya et al., 2025). Selain itu, penelitian di sektor swasta juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan ketika didukung oleh sistem motivasi dan kompensasi yang memadai (Sari & Pancasasti, 2022; Pujiyanti et al., 2025).

Salah satu faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai adalah pengawasan pimpinan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, aturan, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Melalui pengawasan, baik secara langsung maupun tidak langsung, pimpinan dapat memberikan arahan, melakukan evaluasi, serta melakukan tindakan korektif terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang konsisten dan tegas mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab, sehingga berimplikasi positif terhadap peningkatan kedisiplinan dan kualitas pelayanan publik (Kurniawan et al., 2022; Pamungkas & Santoso, 2026).

Selain pengawasan pimpinan, kompensasi finansial juga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Kompensasi finansial, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan, merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja dapat

meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan disiplin kerja pegawai di sektor publik (Fitria et al., 2024; Tatoya et al., 2025; Maradiana, 2025). Temuan serupa juga ditunjukkan dalam konteks organisasi non-pemerintah, di mana kompensasi dan motivasi kerja terbukti berperan dalam memperkuat disiplin serta kinerja karyawan (Sari & Pancasasti, 2022).

Faktor lain yang turut memengaruhi kedisiplinan kerja adalah *knowledge management* dan pengembangan kompetensi pegawai. Penerapan manajemen pengetahuan yang baik memungkinkan terjadinya proses berbagi pengetahuan dan keterampilan kerja secara efektif di dalam organisasi, sehingga mendukung peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara disiplin dan profesional. Pelatihan kerja serta penguatan kompetensi juga terbukti berperan dalam membentuk motivasi berprestasi dan perilaku kerja yang positif (Kustanto, 2025; Sutrisno et al., 2023). Namun, fenomena yang terjadi di Kantor Camat Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih belum optimal, meskipun pengawasan pimpinan, sistem kompensasi finansial, dan penerapan *knowledge management* telah dijalankan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara simultan pengaruh pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada lingkungan pemerintahan kecamatan, yang masih relatif terbatas dikaji secara empiris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya yang beralamat di Jl. Calang–Meulaboh Km 3 No., Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya, Aceh 23654. Objek penelitian mencakup seluruh pegawai yang berkaitan dengan variabel pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, *knowledge management*, dan kedisiplinan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai yang seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disebarluaskan kepada seluruh responden melalui Google Form dan dikumpulkan secara langsung di lokasi penelitian untuk memastikan kelengkapan data. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei untuk memperoleh informasi secara efisien dari seluruh responden dalam waktu yang relatif singkat. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan proses pengolahan dan analisis secara kuantitatif. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebagai dasar pengambilan keputusan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* terhadap kedisiplinan kerja pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam satu model analisis. Pendekatan regresi linier berganda memungkinkan peneliti menilai kontribusi setiap variabel secara parsial dan simultan. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	2,396	0,351	6,688	0,000
Pengawasan Pimpinan (X1)	0,225	0,103	2,183	0,019
Kompensasi Finansial (X2)	0,322	0,106	2,642	0,013
<i>Knowledge Management</i> (X3)	0,459	0,112	4,098	0,000

Keterangan: Variabel dependen adalah Kedisiplinan Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 1, seluruh variabel independen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan pengelolaan pengetahuan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Masing-masing variabel memiliki peran yang berbeda sesuai dengan fungsi manajerialnya dalam organisasi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai.

Selain melihat pengaruh masing-masing variabel, penelitian ini juga menganalisis kekuatan hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kedisiplinan kerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu merepresentasikan kondisi empiris yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kedisiplinan kerja pegawai tergolong kuat, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi variabel dependen. Ringkasan hasil pengujian model regresi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Model Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,783	0,614	0,572	0,281

Sumber: Data diolah, 2025

Ringkasan model regresi yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kedisiplinan kerja pegawai berada pada kategori kuat. Model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kedisiplinan kerja pegawai yang terjadi pada objek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* mampu merepresentasikan kondisi empiris yang diteliti. Namun demikian, masih terdapat

variasi kedisiplinan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian dan belum dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, *dan knowledge management* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dilakukan uji simultan menggunakan uji F. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil uji simultan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regresi	3,502	3	1,167	14,816	0,000
Residual	2,206	28	0,079		
Total	5,708	31			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek manajerial dan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan kerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan terpadu yang mencakup penguatan pengawasan pimpinan, sistem kompensasi finansial, dan pengelolaan pengetahuan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja tidak berdiri sebagai hasil dari satu faktor tunggal, melainkan terbentuk melalui interaksi berbagai mekanisme organisasi yang saling melengkapi. Kedisiplinan kerja muncul sebagai konstruksi organisasi yang dipengaruhi oleh sistem manajerial, kebijakan penghargaan, serta pengelolaan pengetahuan. Dengan demikian, upaya peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan.

Keterpaduan antara fungsi pengawasan, sistem penghargaan finansial, serta pengelolaan pengetahuan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas secara konsisten. Lingkungan kerja yang demikian memberikan kejelasan peran, kepastian penghargaan, dan pemahaman prosedural bagi pegawai. Kondisi ini memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi serta mendorong perilaku kerja yang tertib. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dipahami sebagai hasil dari sinergi kebijakan dan praktik organisasi yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kombinasi faktor manajerial, seperti kepemimpinan dan kompensasi, berperan penting dalam membentuk disiplin dan kinerja pegawai (Ariesa et al., 2020; Nanda et al., 2025). Temuan ini juga secara teoritis memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan hasil dari

mekanisme organisasi yang saling berkaitan (Anggoro, 2024; Rusmansyah, 2024). Namun, berbeda dari sebagian studi terdahulu yang cenderung menelaah faktor-faktor tersebut secara terpisah, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan integratif. Pendekatan tersebut menjadi relevan dalam memahami pembentukan disiplin kerja pada konteks birokrasi pemerintahan tingkat lokal.

Secara parsial, pengawasan pimpinan terbukti berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam mengarahkan, memantau, dan mengendalikan aktivitas kerja pegawai memiliki kontribusi signifikan terhadap terbentuknya perilaku disiplin. Pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan melalui pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, pengawasan menjadi instrumen strategis dalam menjaga konsistensi pelaksanaan tugas pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa pengawasan dan kepemimpinan berperan dalam memperkuat disiplin kerja serta meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi (Ariesa et al., 2020; Nanda et al., 2025). Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya fungsi pengawasan dalam organisasi publik (Firdaus & Sumartik, 2023; Martina et al., 2023). Kontribusi konseptual penelitian ini terletak pada penempatan pengawasan pimpinan tidak hanya sebagai fungsi administratif. Pengawasan diposisikan sebagai elemen strategis dalam pembentukan budaya disiplin kerja yang berkelanjutan.

Kompensasi finansial juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban dan kontribusi kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja secara lebih tertib dan bertanggung jawab. Secara konseptual, kompensasi finansial dipandang sebagai bentuk penghargaan organisasi yang mampu memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi yang dikelola secara adil dan proporsional dapat meningkatkan kedisiplinan serta kinerja pegawai (Ariesa et al., 2020; Mauliza et al., 2024; Fitria et al., 2024; Tatoya et al., 2025; Khairani et al., 2025).

Selain itu, *knowledge management* terbukti berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Implementasi manajemen pengetahuan memungkinkan pegawai memperoleh akses yang lebih baik terhadap informasi, prosedur kerja, dan standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Kondisi ini membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih jelas, sehingga mendorong munculnya perilaku kerja yang disiplin. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pengelolaan pengetahuan, employee engagement, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membangun kinerja dan budaya kerja yang efektif (Nanda et al., 2025; Mangunsong et al., 2024; Sembiring & Syarifuddin, 2024). Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penegasan peran *knowledge management* sebagai fondasi kognitif yang memperkuat efektivitas pengawasan dan kompensasi dalam membentuk disiplin kerja secara sistemik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, dapat dimaknai bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya terbentuk melalui keterpaduan berbagai faktor manajerial, khususnya pengawasan pimpinan, kompensasi finansial, dan *knowledge management*. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak berdiri sebagai perilaku individual semata, melainkan merupakan hasil dari sistem pengelolaan

organisasi yang saling mendukung. Keterpaduan ketiga aspek tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab kerja pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan kedisiplinan kerja perlu dipandang sebagai proses manajerial yang terintegrasi.

Secara lebih spesifik, pengawasan pimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk disiplin kerja melalui mekanisme pengendalian, pembinaan, dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan. Pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pencegahan terhadap penyimpangan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas peran pimpinan menjadi penentu penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan fungsi pengawasan perlu diarahkan pada pendekatan yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga edukatif dan pembinaan.

Selain pengawasan pimpinan, kompensasi finansial dan *knowledge management* berkontribusi dalam memperkuat kedisiplinan kerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan pemahaman kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, sementara pengelolaan pengetahuan yang baik membantu pegawai memahami tugas, prosedur, dan standar kerja secara lebih jelas. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa instansi perlu mengintegrasikan kebijakan kompensasi dan sistem manajemen pengetahuan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Ke depan, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja, serta menerapkannya pada konteks instansi yang berbeda untuk memperkaya generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggoro, M. Y. A. R. K. R. (2024). Analysis of the influence of leadership and compensation through work discipline on performance. *Foresight Journal of Management and Research*, 3(2). <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8272>

Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92-99. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>

Firdaus, R., & Sumartik. (2023). Compensation, Leadership, and Work Discipline: Influences on Employee Performance: Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Academia Open*, 9(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5551>

Fitria, T., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2024). Determinants of Employee Performance: A Study on Compensation, Supervision, and Work Discipline. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 113–122. <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM/article/view/361?utm>

Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 55-68. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/16675?utm>

Khairani, A., Mary, H., & Permata Sari, D. (2025). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat. *Jurnal Inovasi*

Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital, 2(1), 94–103. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.462>

Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5(2)*, 329-340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.468>

Kustanto, K. (2025). *Hubungan antara Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Work It Self dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi di Sektor Pelayanan Publik pada KPP Madya Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/43018>

Mangunsong, J. A., Zulyaden, A., Fatia, D., Nasution, E. ., & Yusrita, Y. (2024). Analysis of the Impact of Remuneration, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance Improvement at the North Labuhanbatu Regency Education Office. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 3(12)*, 5625. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i12.12022>

Maradiana, C. (2025). Manajemen Kinerja Pegawai Sebagai Strategi Meningkatkan Profitabilitas. *JRPA - Journal of Regional Public Administration, 10(1)*, 11–18. Retrieved from <http://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/view/1752>

Martina, E., Hamid, A., & Aprini, N. (2023). The Influence Of Leadership, Supervision, Assistance, Penalties And Benefits On Employee Discipline At The Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District. *Journal of Indonesian Management, 3(2)*, 127-134. <https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1236>

Mauliza, P., Hanum, F., Fitriiana., Juwita., dan Nelly. 2024. Pengaruh Dukungan Teman Sejawat, Kepuasan Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayah Hisbah Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah, 1(1)*, 78-89. <https://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/JAM/article/view/2117>

Nanda, I., Setyawati, T., & Winahyu, P. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 6(1)*, 13-13. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173>

Pamungkas, A. A. W. R., & Santoso, R. S. (2026). Pengaruh Inovasi Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Mal Pelayanan Publik (Mpp) Kabupaten Klaten. *Journal of Public Policy and Management Review, 15(1)*, 196-215. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/54927>

Pujianti, A., Kusumah, A., & Suandevin, H. T. H. (2025). Pengaruh Lingkungan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kami Tapung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1)*, 1437-1450. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1250>

Rusmansyah, W. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik, 5(2)*, 115–124. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i3.1187>

Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(01)*, 1-14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>



Sembiring, N. M., & Syarifuddin, S. (2024). The Influence of Supervisor, Teamwork, and Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 20–28. <https://doi.org/10.36555/almana.v8i1.2298>

Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 789-798. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40407>

Sutrisno, S., Karyono, K., & Sawir, M. (2023). Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 54–58. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1064>

Tatoya, A., Latif, N., & Rina, R. (2025). The Effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 339-344. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1002>