

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Agama di Lingkungan Provinsi Gorontalo**

**Moh. Rolli Paramata<sup>1</sup>, Moh. Afan Suyanto<sup>2</sup>, Silviana Taniu<sup>3</sup>, Nur Isna Ningsih Katili<sup>4</sup>**

Email: [rolliparamata@gmail.com](mailto:rolliparamata@gmail.com)<sup>1</sup>, [afansuyanto@gmail.com](mailto:afansuyanto@gmail.com)<sup>2</sup>, [silvianayunus@gmail.com](mailto:silvianayunus@gmail.com)<sup>3</sup>  
[mamiopi.rp@gmail.com](mailto:mamiopi.rp@gmail.com)<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Pascasarjana Universitas Gorontalo

### ***Abstract***

*The aim of this study is to analyze the effects of the work environment, supervision, and compensation on employee performance, with work discipline as an intervening variable, at the Religious Courts in Gorontalo Province. This research employed a census sampling method, involving 120 respondents, and used path analysis for data evaluation. The results of the path analysis show that the work environment can enhance performance through work discipline, whereas supervision does not have a significant indirect effect on performance through work discipline, indicating that work discipline does not mediate the relationship between supervision and employee performance. Conversely, compensation has a positive and significant effect on performance through work discipline, indicating that fair compensation, supported by high work discipline, can further improve employee performance. These findings emphasize the importance of creating a conducive work environment, providing fair compensation, and implementing effective supervision to enhance discipline and performance among employees in the Religious Courts of Gorontalo Province.*

***Keywords: Work Environment, Supervision, Compensation, Employee Performance, Work Discipline.***

### ***Abstrak***

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pengadilan agama di lingkungan Provinsi Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dan jumlah sampel sebanyak 120 orang dengan metode analisis menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja, namun pengawasan tidak memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja, menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang adil, dan menerapkan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Provinsi Gorontalo.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Memasuki abad ke-21, pembangunan sumber daya manusia Indonesia telah memasuki fase baru dengan munculnya reformasi birokrasi yang menuju ke arah tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang efektif. Banyak hal telah berubah secara signifikan, terutama dalam mengoptimalkan potensi pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kemauan para pegawai (Mooduto et al., 2022). Kinerja adalah serangkaian tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai agar dapat diketahui apakah kinerja tersebut baik atau buruk (Abas et al., 2022). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, setiap organisasi atau instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi yang diterima pegawai, serta penegakan disiplin terhadap pegawai.

Faktor lingkungan perusahaan selalu berkaitan dengan karyawannya, karena lingkungan adalah tempat dimana semua karyawan dapat bekerja dengan nyaman untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Saleh et al., (2023) menjelaskan bahwa salah satu aspek penting yang perlu ditekankan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan perusahaan agar tercipta suasana yang nyaman, asri, dan kondusif (Andriani & Agustina, 2022). Lebih lanjut menurut Marisyah, (2022) bahwa menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan mereka dan menciptakan kesan positif yang mendalam, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suaiba et al., (2021) juga menyebutkan bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melihat aspek lingkungan kerja itu sendiri. Studi yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2022); Fau et al., (2022); Josephine & Harjanti, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Noveni, (2022) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Namun penelitian Taki et al., (2023) menunjukkan hasil berbeda bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak begitu signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain masalah lingkungan kerja, salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Pengawasan sangat penting dalam setiap pekerjaan di organisasi karena memungkinkan pemantauan berbagai hal yang dapat merugikan organisasi (Yakup, 2020). Sementara itu, Toding, (2016) menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pengawasan juga membantu membimbing pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Qodri, (2018); Marsinah & Fitri, (2022); Zebua et al., (2023); Purwaningsih & Anggraini, (2023); Sakti & Khair, (2022) juga membuktikan bahwa pengawasan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun studi oleh Arifin, (2017) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa pengawasan secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi disiplin kerja.

Meskipun lingkungan kerja dan pengawasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, masalah kompensasi juga sangat krusial. Kompensasi adalah salah satu faktor krusial yang menjadi perhatian banyak organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik tenaga kerja berkualitas (Brandes et al., 2023). Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan pegawai, termasuk integritas dan sikap kerja mereka. Jika tingkat kompensasi yang diberikan memenuhi harapan pegawai, mereka akan merasa lebih dihargai dan tenang dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai, memenuhi kebutuhan ekonomi mereka, dan mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan. Syardiansah & Rahman, (2022) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Studi oleh Zulfanni & Nugraha, (2021); Melati & Kharismasyah, (2022) menjelaskan bahwa kompensasi berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, penelitian oleh Mundakir & Zainuri, (2018) menemukan hasil yang berbeda, yaitu kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu variabel penting lainnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin yang diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari sangat penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Mengingat pentingnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha instansi, diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan memperlambatnya.

Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku sangat diperlukan. Peraturan ini penting untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Syardiansah & Rahman, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan disiplin, pekerjaan yang tertunda dapat diselesaikan lebih cepat karena tidak ada penundaan dalam pelaksanaan tugas yang harus dilakukan segera. Kedisiplinan adalah sifat pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi, karena merupakan bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan instansi. Semakin disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja organisasi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan disiplin kerja sebagai variabel intervening atau moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Pengadilan Agama di Provinsi Gorontalo. Perspektif ini memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel-variabel tersebut, yang menjadi penting mengingat dinamika kerja di sektor pelayanan hukum memiliki kompleksitas tersendiri. Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan

literatur yang sebelumnya didominasi oleh kajian di sektor swasta atau lembaga pemerintahan umum. Dalam hal ini, konteks spesifik pengadilan agama sebagai lembaga dengan tanggung jawab pelayanan hukum menjadi fokus utama yang belum banyak dieksplorasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi, seperti oleh Ahmad et al., (2022); Fau et al., (2022); Josephine & Harjanti, (2017), menemukan pengaruh positif lingkungan kerja, sementara Taki et al., (2023) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Dalam hal pengawasan, penelitian Arifin, (2017) berbeda dengan Zebua et al., (2023) yang menunjukkan pengawasan sebagai faktor penting untuk kinerja. Hal serupa juga ditemukan pada kompensasi, di mana Zulfanni & Nugraha, (2021) melaporkan dampak positif yang signifikan, namun Mundakir & Zainuri, (2018) menemukan hasil yang sebaliknya. Studi ini berupaya menjembatani inkonsistensi tersebut dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening atau moderasi yang dapat menjelaskan perbedaan pengaruh tersebut.

Penelitian ini juga mendukung dan memperluas kajian sebelumnya seperti oleh Saleh et al., (2023) tentang pentingnya lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta Yakup, (2020) dan Zebua et al., (2023) yang menekankan peran pengawasan dalam memastikan pelaksanaan tugas sesuai rencana. Selain itu, hasil studi ini selaras dengan temuan Syardiansah & Rahman, (2022) serta Zulfanni & Nugraha, (2021) tentang dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut tetapi juga bertindak sebagai katalis yang memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah, khususnya Pengadilan Agama, untuk menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pengadilan Agama di Lingkungan Provinsi Gorontalo dengan jumlah sebanyak 120 orang. Metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur. Analisis ini merupakan metode untuk menerangkan dan mencari hubungan kausal antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan teoretis dan pengetahuan tertentu. Dengan demikian analisis jalur dapat digunakan untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta menafsirkan hubungan antar variabel. Adapun model persamaan analisis jalurnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Struktur I : } Y_1 = \text{PY1X1} + \text{PY1X2} + \text{PY3X3} + \epsilon_1$$

$$\text{Struktur II : } Y_2 = \text{PY2X1} + \text{PY2X2} + \text{PY3X3} + \text{PY1Y1} + \epsilon_2$$

Dimana :

- Y2 : Kinerja
- Y1 : Disiplin Kerja
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Pengawasan
- X3 : Kompensasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Ringkasan koefisien jalur baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Ringkasan Koefisien Jalur dan Uji T-Hitung

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	Melalui Y <sub>1</sub>	t-hitung	(α = 0,05%)
X <sub>1</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,27	-	3,47	Sig
X <sub>2</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,17	-	2,18	Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,44	-	5,51	Sig
X <sub>1</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,15	0,20	1,49	Sig
X <sub>2</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,16	0,20	1,63	Tidak Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,26	0,20	2,35	Sig
Y <sub>1</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,20	-	1,81	Sig

Sumber: Data diolah, 2024

**Koefisien Jalur**

1. Strukurur Pertama

Hasil analisis data persamaan struktural pertama :  $Y_1 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \epsilon_1$  dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh model persamaan struktural pertama  $Y_1 = 0,27X_1 + 0,17X_2 + 0,44X_3 + \epsilon_1$ . Sedangkan persamaan struktural pertama  $t_{hitung} Y_1 = 3,47X_1 + 2,18X_2 + 5,51X_3 + \epsilon_1$ .

2. Struktur II

Hasil analisis data persamaan struktural kedua :  $Y_2 = 0,15X_1 + 0,16X_2 + 0,26X_3 + 0,20Y_1 + \epsilon_2$  dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh model persamaan struktural kedua  $Y_2 = 0,15X_1 + 0,16X_2 + 0,26X_3 + 0,20Y_1 + \epsilon_2$ . Adapun persamaan struktural kedua  $t_{hitung}$  adalah  $Y_2 = 1,49X_1 + 1,63X_2 + 2,35X_3 + 1,81Y_1 + \epsilon_2$ .

Berdasarkan hasil uji persamaan struktur pertama dan kedua dapat dijelaskan koefisien jalur sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja (PX<sub>1</sub>) terhadap disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) = 0,27X<sub>1</sub>. Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variable lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor

disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,27 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.

2. Nilai koefisien jalur pengawasan ( $PX_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ) =  $0,17X_2$ . Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variable pengawasan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,17 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
3. Nilai koefisien jalur kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_1$ ) =  $0,44X_3$ . Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variable kompensasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,44 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
4. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja ( $PX_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) =  $0,15X_1$ . Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,15 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
5. Nilai koefisien jalur pengawasan ( $PX_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) =  $0,16X_2$ . Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variable pengawasan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,16 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
6. Nilai koefisien jalur kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) =  $0,26X_3$ . Hasil ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variable kompensasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,26 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
7. Nilai koefisien jalur disiplin kerja ( $PY_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) =  $0,20Y_1$ . Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable disiplin kerja ( $Y_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,20 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk menilai perubahan naik turunnya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent yang dimasukkan dalam model penelitian. Hasil analisis pada aplikasi SPSS, diperoleh nilai korelasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

1. Struktur pertama, yaitu lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,61 atau 61%. Hasil ini memberikan makna bahwa perubahan peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi sebesar 61%, sisanya sebesar 39% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
2. Struktur kedua, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,44 atau 44%. Hasil ini memberikan arti bahwa variasi perubahan kenaikan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja sebesar 44%, sisanya sebesar 56% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur/ $T_{hitung}$	Kesimpulan
I	0,27 3,47	H <sub>1</sub> diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja.
II	0,17 2,18	H <sub>2</sub> diterima ; pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja.
III	0,44 5,51	H <sub>3</sub> diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
IV	0,15 1,49	H <sub>4</sub> diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
V	0,16 1,63	H <sub>5</sub> ditolak ; pengawasan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
VI	0,26 2,35	H <sub>6</sub> diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
VII	0,20 1,81	H <sub>7</sub> diterima ; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
VIII	$0,15 + 0,20 = 0,35$ $1,49 + 1,81 = 3,30$	H <sub>8</sub> diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
IX	$0,16 + 0,20 = 0,36$ $1,63 + 1,81 = 3,44$	H <sub>9</sub> ditolak ; pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
X	$0,26 + 0,20 = 0,46$ $2,35 + 1,81 = 4,16$	H <sub>10</sub> diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
Struktur I	$R^2 = 0, 61$	Variasi perubahan kenaikan disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi sebesar 61%, sisanya sebesar 39% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
Struktur II	$R^2 = 0, 44$	Variasi perubahan kenaikan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan

		kompensasi sebesar 44%, sisanya 5% dipengaruhi variable lain yang tidak diamsukan dalam penelitian ini.
--	--	---

Sumber: Data diolah, 2024

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sejalan dengan temuan sebelumnya. Saleh et al., (2023) dan Marisyah, (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, termasuk kebersihan, keamanan, dan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, meningkatkan disiplin pegawai. Suaiba et al., (2021) dan Josephine & Harjanti, (2017) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membangun kedisiplinan, terutama dalam mematuhi waktu dan aturan kerja. Temuan ini memperkuat bukti bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, khususnya dalam konteks Pengadilan Agama di Provinsi Gorontalo.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

(Suroso, 2018) menjelaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja, sesuai dengan temuan Yakup, (2020) dan Zebua et al., (2023) yang menegaskan bahwa pengawasan efektif, termasuk inspeksi dan observasi langsung, mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Toding, (2016) juga menekankan pentingnya pengawasan sebagai proses pemantauan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai rencana, yang berdampak pada kepatuhan pegawai terhadap aturan. Selain itu, penelitian Qodri, (2018) dan Purwaningsih & Anggraini, (2023) menunjukkan bahwa pengawasan, baik melalui laporan tertulis maupun lisan, memainkan peran penting dalam membangun kedisiplinan. Temuan ini memperkuat bukti bahwa pengawasan yang terstruktur dan

konsisten dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan disiplin kerja, khususnya di Pengadilan Agama Provinsi Gorontalo..

Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut (Fahmi, 2017). Umumnya para ahli menyimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

(Busro, 2018) menjelaskan bahwa ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lainnya yaitu: (1) manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana. (2) keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan. (3) dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan. (4) kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja, sejalan dengan temuan Syardiansah & Rahman, (2022) yang menekankan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Zulfanni & Nugraha, (2021) juga menemukan bahwa kompensasi berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk mematuhi aturan kerja dan meningkatkan tanggung jawab mereka. Penelitian Melati & Kharismasyah, (2022) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kompensasi yang tepat menciptakan rasa penghargaan bagi pegawai, sehingga mendorong perilaku disiplin. Temuan ini memperkuat bukti bahwa pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya memotivasi pegawai, tetapi juga membangun kedisiplinan yang menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi suatu organisasi atau lembaga memiliki dampak terhadap disiplin. Menurut (Handoko, 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi organisasi atau lembaga, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Penelitian ini didukung oleh temuan dari (Yakup et al., 2021) bahwa adanya peningkatan kinerja yang signifikan setelah adanya pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil analisis secara statistik pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis jalur diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan fisik maupun non fisik dapat mendorong kenaikan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Provinsi Gorontalo.

Penelitian ini mendukung oleh (Martiningsih et al., 2021) bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Suhariyanto et al., 2018) bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(Handoko, 2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti adanya peningkatan kompleksitas organisasi dimana semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Saat ini seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo telah memiliki Pengadilan Agama sehingga jumlah Pengadilan Agama yang menjadi wilayah yurisdiksi Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo berjumlah enam yaitu: Pengadilan Agama Gorontalo dengan wilayah hukum Kota Gorontalo, Pengadilan Agama Limboto dengan wilayah hukum Kabupaten Gorontalo, Pengadilan Agama Tilamuta dengan wilayah hukum Kabupaten Boalemo, Pengadilan Agama Marisa dengan wilayah hukum Kabupaten Pohuwato, Pengadilan Agama Suwawa dengan wilayah hukum Kabupaten Bone Bolango; dan Pengadilan Agama Kwandang dengan wilayah hukum Kabupaten Gorontalo Utara. Semakin berkembangnya Pengadilan Agama di wilayah Provinsi Gorontalo tentu saja membutuhkan pengawasan yang lebih kompleks, formal dan berhati-hati. Namun demikian hal inilah yang dirasakan masih kurang dan perlu mendapatkan perhatian bagi pengembangan sumber daya, terutama dalam peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja, sesuai hasil analisis dengan menggunakan model analisis jalur diketahui hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dikemukakan sebelumnya telah dapat dibuktikan, bahwa kompensasi pada pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Agama Provinsi Gorontalo.

Temuan penelitian sejalan dan mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hunta et al., 2022); (Indriati et al., 2023) yang menjelaskan bahwa

kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktifitas pegawai. Tanpa kompensasi yang memadai pegawai yang ada cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kesiapan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka pegawai akan lebih senang bekerja dan akan membantu organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja, sesuai hasil analisis dengan menggunakan model analisis jalur diketahui hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan sebelumnya telah dapat dibuktikan, bahwa disiplin kerja pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Pengadilan Agama di lingkungan Provinsi Gorontalo.

Temuan penelitian sejalan dan mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darmayanti et al., 2022); (Pakaya et al., 2023); (Indriati et al., 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: (1) para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur, (2) berpakaian rapi di tempat kerja (3) menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, (4) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dan (5) memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja, hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur yaitu menempatkan disiplin kerja sebagai variabel antara yang menghubungkan variabel lingkungan kerja dengan kinerja, diperoleh bahwa disiplin kerja mampu menghubungkan secara positif dan signifikan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. Disiplin kerja memberikan kontribusi tambahan dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini serta didukung dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menambah bobot peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Pengadilan Agama di lingkungan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan temuan ini, maka disiplin kerja memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.**

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, sesuai dengan temuan Arifin, (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan, meskipun penting, tidak selalu secara otomatis meningkatkan kinerja melalui disiplin, karena efektivitas pengawasan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi atau budaya organisasi. Penelitian ini menegaskan perlunya pendekatan yang lebih holistik, termasuk peningkatan kualitas pengawasan dan memperhatikan faktor non-teknis, untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.**

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, sejalan dengan temuan Syardiansah & Rahman, (2022) yang menekankan bahwa kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kedisiplinan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Zulfanni & Nugraha, (2021) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kedisiplinan mereka, yang akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Melati & Kharismasyah, (2022) menambahkan bahwa kompensasi yang tepat menjadi faktor kunci dalam menciptakan kedisiplinan yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil dan disiplin kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor seperti kompensasi dan kinerja pegawai, memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja dalam organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Kompensasi ditemukan berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kedua aspek tersebut. Selain itu, disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, memperlihatkan bahwa disiplin yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja, namun pengawasan tidak memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sementara pengawasan tetap penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif perlu didukung dengan faktor lain, seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif, untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil, dan pengelolaan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya adalah terbatasnya sampel pada Pengadilan Agama di Provinsi Gorontalo, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke instansi lain atau sektor yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik atau budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan variabel tambahan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abas, D. Y., Usus, I., Karundeng, D., & Paerah, A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Climate And Work Spirit On The Performance Of State Civil Apparatus At The General Bureau Of The Regional Secretariat Of Gorontalo Province. *Gorontalo Management Research*, 5(1), 152–166.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9. <https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173>
- Arifin, S. (2017). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Disperindag DIY*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/27628/NaskahPublikasi.pdf?sequence=12&isAllowed=n>
- Brandes, I., Yakup, Y., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2023). Efektivitas Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal EMA*, 8(2), 130. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.330>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmayanti, I. G. A. P., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 160–167.
- Fau, S. H., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 5(2), 1–10.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hunta, S., Ibrahim, M., & Suyanto, M. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 171–183.
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Saputra, K. E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rajaklana Resto dan SPA. *Bisman*, 6(3), 637–647.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–

562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marsinah, & Fitri, R. . R. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telesindo Assurance Indonesia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 118–125. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1021>
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie- Aub Surakarta. *Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Urnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 803–814.
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambuasi*, 6(1), 3214–3221.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Noveni, N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas*. Thesis Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- Pakaya, I., Paramata, M. R., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pohuwato. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 101–118. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i1.3391>
- Purwaningsih, N., & Anggraini, A. P. (2023). Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 179–190. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2.9552>
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–26.
- Sakti, I., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1456–1469.
- Saleh, T. B. C., Paramata, M. R., Karundeng, D. R., & Yakup, Y. (2023). Pengaruh Seleksi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 60–79. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1330>
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karudeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya

- Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Suroso, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. *Jurnal EKOBIS*, 2(1), 1–20.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 149–167. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Taki, R., Paramata, M. R., & Suyanto, M. A. (2023). The Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 3(2), 24–34. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v3i2.151>
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Yakup, Setiawan, S. R., & Biyangi, F. (2021). The Comparative Analysis Of Employee Performance Before And After The Provision Of Remuneration At The Ministry Of Religion In North Gorontalo District. *Sentralisasi*, 10(1), 33–40.
- Yakup, Y. (2020). Pelatihan, Pengawasan Dan Pemberdayaan, Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional. In *Bina Ekonomi* (Vol. 22, Issue 2, pp. 115–124). <https://doi.org/10.26593/be.v22i2.3831.115-124>
- Zebua, D. S., Tafonao, A., & Sofumboro Ndruru. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sirombu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 7(1), 28–39.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780.