

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

Mansur, Suhairi & Hikmah

Universitas Lamappapoleonro

Email: mansur@unipol.ac.id, suhairi@unipol.ac.id, hikmah@unipol.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effects of supervision and work discipline on employee performance at the Lalabata District Office in Soppeng Regency. This research is descriptive-analytical and uses a survey method to collect data and information on the matters required for the study. This research was conducted at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, located on Jalan Pemuda, Botto Village, Soppeng Regency. The population in this study was all 57 employees within the Lalabata District Office, Soppeng Regency. The study's results reveal a significant relationship among supervision, work discipline, and employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, providing valuable insights for management and HR professionals. Based on the conclusions stated above, the author presents the following suggestions: The leadership at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, must pay attention to, supervise, and respond promptly to all actions deemed necessary and practical to be carried out during supervision. In implementing supervision, internal and external supervision should be carried out in an integrated and routine manner. Based on the frequency indicators of being on time or late to the office and complying with the rules, the policy that needs to be implemented is the imposition of firm sanctions by management on employees who are not disciplined.

Keywords supervision, work discipline, performance.

1. Pendahuluan

Pemberdayaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi suatu organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Tingginya hasil kerja pegawai akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan. Kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif pegawai dalam bekerja dan tampak pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi kinerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila kinerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Gejala penurunan kualitas kerja pegawai dapat dilihat pada sikap mereka terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat kurang serta hasil kerja yang tidak maksimal.

Rendahnya kinerja aparat dewasa ini menimbulkan berbagai ketidakpuasan serta keluhan pada masyarakat yang biasanya mereka sampaikan melalui forum dan social media, yang dapat berakibat menurunkan citra pemerintah dalam melayani masyarakat. Sebagai pelayan masyarakat, maka pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan dalam berbagai aspek. Dalam bekerja, para pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan serta pengawasan yang sebaik-baiknya.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang yang ada di dalam perusahaan dan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan dengan upaya memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh. Mengelola sumber daya manusia meliputi mengelola pegawai, kebijakan dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karena pegawai adalah asset yang sangat penting dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut tentunya pegawai perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan harapan institusi.

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Menurut M. Manullang (2005) " Pengawasan dibidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada manusianya, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para aparatur negara tersebut. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai.

Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Aparatur negara atau orang yang bekerja pada instansi atau lembaga negara seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran yang mereka emban. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja pegawai. Dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 Tentang Kecamatan pasal 1 butir e, Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat daerah kabupaten/kota. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kecamatan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kabupaten (termasuk pembinaan dan pengawasan aparatnya). Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kelurahan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri.

Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kelurahan dan Desa baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

terukur.

Kecamatan Lalabata sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat Desa dan kelurahan, merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kabupaten Soppeng khususnya otonomi daerah, dimana Kecamatan Lalabata akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembangan pembangunan serta pelayanan. Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah seringkali mendapat sorotan dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau Sosial media). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah. Dari fenomena dewasa ini, kinerja pelayanan yang diberikan pemerintah Kecamatan Lalabata terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya pengawasan dan disiplin dari pegawai tersebut. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik. Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Winardi (2000) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta (2001) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". Sedangkan menurut Komaruddin (2000) "Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti".

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja (Asmini et al., 2023) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai pada Kelurahan Appanang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Simamora (2001) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding

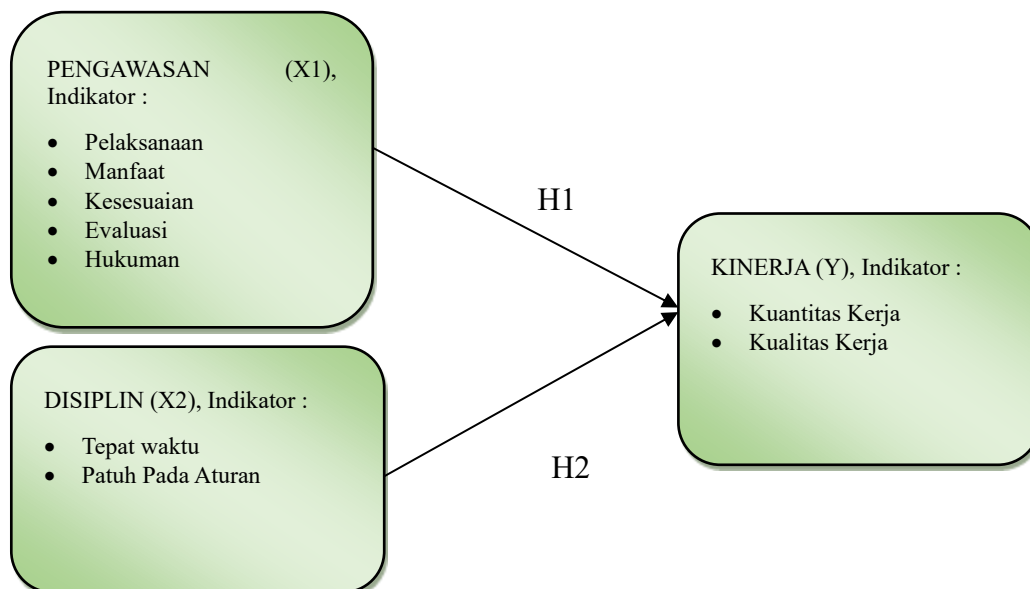


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Menurut pendapat Werther Jr., yang dikutip oleh Manullang (2000), menyatakan bahwa ; "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan". Sedangkan menurut Manullang (2000) , berpendapat bahwa: "Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan". (Adawiah et al., 2022).

Gambar 1. Kerangka Pikir



3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, artinya metode ini akan menggambarkan fenomena yang ada pada obyek penelitian apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung sumber daya manusia yang ada pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng dalam rangka memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Lalabata yang beralamat di Jalan Pemuda Kelurahan Botto Kabupaten Soppeng, penelitian ini di laksanakan kurang lebih dua bulan. Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dalam lingkup Kantor Kecamatan Lalabata sebanyak 57 orang pegawai. Pengertian populasi menurut Sugyono (2005) bahwa :*"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas ;obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Metode ini dipergunakan apabila jumlah populasi relative lebih kecil, oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di wilayah objek penelitian. (2) Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka. (3) Teknik Quesioner atau angket yakni membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk di isi sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu: (1) Data Kualitatif yakni data yang tidak berbentuk angka-angka dan merupakan sumber informasi dalam penelitian ini, yang penulis peroleh dari instansi terkait dan dari responden lainnya. (2) Data Kuantitatif yakni data yang berbentuk angka-angka yang nantinya akan diolah dan analisis sesuai dengan metode analisis yang dipakai, sehingga dapat dilihat hasilnya.

Sedangkan sumber datanya adalah: (1) Data Primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari pengamatan dan angket dengan para pegawai dalam Kantor Kecamatan Lalabata. (2) Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari telaah pustaka, laporan-laporan yang sudah diolah, sebagai bahan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis **Regressi Berganda** yang dilanjutkan dengan analisis **Korelasi Berganda**. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga menurut Sugyono (2005) bahwa dapat menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lainnya.

$$Y=A+b_1X_1 + b_2X_2 +b_nX_n$$

Untuk dua variabel :

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana:

Y adalah kinerja pegawai kantor Kecamatan Lalabata

X1 adalah Variabel Pengawasan

X2 adalah Variabel Disiplin

b adalah koefisien regresi

a adalah Konstanta

Dilanjutkan dengan rumus Korelasi Berganda sebagai berikut:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil perhitungan Regressi Berganda untuk dua indikator yakni pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata, adapun persamaan regresi berganda linear tersebut adalah : $Y = 16,237 + 0,429 X_1 + 0,337 X_2$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata akan naik bilamana pemberian pengawasan dilakukan melalui indikator pelaksanaan, kesesuaian, manfaat dan evaluasi. Kegiatan pengawasan yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Lalabata yaitu dengan mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat, oleh karena itu, pengawasan disini berfungsi untuk menjaga agar kegiatan pada Kantor Kecamatan Lalabata dapat berjalan sesuai dengan rencana. Rencana yang matang akan membawa kepada sistem pengawasan yang lebih efektif. Pengawasan tersebut berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana dan apabila terjadi penyimpangan atau perbedaan realisasi, maka diambil tindakan koreksi atau penyesuaian kembali dengan rencana, sehingga produktivitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya kesalahan dalam pembuatan rencana dan dalam melakukan akan menyebabkan kegagalan atau tidak terjadinya tujuan instansi. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata akan naik bilamana disiplin kerja dilaksanakan melalui ketaatan pegawai pada peraturan kantor serta tingkat kedatangan pegawai pegawai ke kantor tepat waktu. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan dalam disiplin kerja sebesar 1 maka kinerja sebesar 0,337.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik pengawasan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin kurang pengawasan maka semakin kurang kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah pengawasan dalam organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori serta pembahasan masalah yang telah penulis uraikan di bab terdahulu,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Pihak pimpinan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng haruslah memperhatikan, mengawasi kemudian menyikapi segala tindakan-tindakan yang dirasa perlu dan efektif untuk dilakukan dalam pengawasan, dan dalam pelaksanaan pengawasan hendaknya dilakukan pengawasan secara internal dan eksternal dan secara terpadu rutin dilakukan. Hendaknya pada indikator frekuensi tepat waktu atau keterlambatan masuk kantor dan patuh pada aturan, maka kebijakan yang perlu diterapkan adalah pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang tidak disiplin.

Referensi

Adawiah, A., Mansur, M., & Sahrul, S. (2022). Pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(2), 89–94. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.161>

Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>

Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Basu Swastha. (2001). *Pengantar bisnis modern (Pengantar ekonomi perusahaan modern)* (Edisi ke-3, cetakan ke-8). Yogyakarta: Liberty.

Guritno, B., & Waridin. (2006). Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia (JRBI)*, 1(1), 63–74.

Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia (JRBI)*, 2(2), 165–180.

Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Komaruddin. (2000). *Ensiklopedia manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Manulang, M. L. (2000). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Manulang, M. L. (2005). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maringan, M. (2004). *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masrukhin, & Waridin. (2004). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Ekobis*, 7(2), 197–209.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saydam, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, M. M. (2004). *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soeprihanto, J. (2000). *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian (Cetakan ke-8)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, T. E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008*.
- Winardi. (2000). *Manajer dan manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Yuwalliatin, S. (2006). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja serta pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif dosen UNISULA Semarang. *Ekobis*, 7(2), 241–256.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)