

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL PENYIDIK
PADA DITRESKRIMUM POLDA SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Ronald
NPM : 194141033

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan
**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP MOTIVASI
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL PENYIDIK PADA
DITRESKRIMUM POLDA SUMATERA SELATAN**

Nama : Ronald
NPM : 194141033
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing Utama

Palembang, 2020
Pembimbing Anggota



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd



Dr. Irwan Pancasila SE. MM

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ronald
NIK : 194141033
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Personel Pendidik Pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun

Palembang, 2020

Yang menyatakan,


Ronald

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	
iii	
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	
vii	
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
SURAT PERNYATAAN	xi
RIWAYAT HIDUP	
xii	
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	
.....	10

1. Kinerja	10
2. Disiplin.....	17
3. Motivasi kerja.....	23
4. Pengawasan.....	30
B. Hasil penelitian terdahulu yang Relevan.....	40
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis Penelitian.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	46
B. Desain Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	48
E. Variabel, Definisi Konseptual dan Operasional.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	58
G. Hipotesis Statistika.....	72

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd dan Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Personel Penyidik Pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Personel Penyidik Pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan yang berjumlah 35 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 35 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 orang sebagai sampel uji coba dan sebagai sampel penelitian. Dari hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.241 \geq 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$, pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.106 \geq 1,96$ atau P-value $0.036 < 0.05$, disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.230 \geq 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$, pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.008 \geq 1,96$ atau P-value $0.045 < 0.05$, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.157 \geq 1,96$ atau P-value $0.032 < 0.05$, terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Disiplin terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan juga nilai *R Square* variabel Motivasi kerja sebesar 0.548 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi kerja (Y1) terhadap Disiplin dan Pengawasan sebesar 54,8 %. Untuk nilai R Square Kinerja sebesar 0.759 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja , Disiplin dan Pengawasan sebesar 75,9%

Kata Kunci : Disiplin , Pengawasan , Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd and Mr. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM .. This study aims to determine the effect of discipline and supervision on motivation and its impact on the performance of investigating personnel at Ditreskrim Polda South Sumatra. The population in this study were 35 investigators at Ditreskrim Polda South Sumatra, amounting to 35 people. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. Considering the total population of 35 people, the authors took the entire population, namely as many as 35 people as the trial sample and as the research sample. From the results of this study, discipline has a positive significant effect on the motivation of investigating personnel of the South Sumatra Regional Police of Ditreskrim, this is indicated by the t statistic of $3.241 \geq 1.96$ or P-value $0.001 < 0.05$, supervision has an effect on the motivation of investigating personnel of the South Sumatra Police Ditreskrim. indicated by the t statistic of $2.106 \geq 1.96$ or P-value of $0.036 < 0.05$, discipline has an effect on the performance of investigating personnel at the South Sumatra Regional Police, this is shown by the t-statistic of $3.230 \geq 1.96$ or a P-value of $0.001 < 0.05$, Supervision has a significant positive effect on the performance of the investigating personnel of the South Sumatra Regional Police, this is shown by the t statistic of $2.008 \geq 1.96$ or a P-value of $0.045 < 0.05$, motivation has an effect on the performance of investigating personnel of the South Sumatra Regional Police Ditreskrim, this is shown by t statistic amounting to $2.157 \geq 1.96$ or P-value $0.032 < 0.05$, there is an indirect effect (indirect effects) between the Discipline variable on Performance which is mediated by the Motivation variable which has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the Supervision variable on Performance which is mediated by the Motivation variable is significant < 0.05 means that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and also the R Square value of the Motivation variable is 0.548, meaning that the Performance variable which can be explained by Motivation (Y1) for Discipline and Supervision is 54.8%. For the R Square Performance value of 0.759, it means that the Performance variable can be explained by the Motivation, Discipline and Supervision variables by 75.9%.

Keywords: Discipline, Supervision, Motivation, Performance..

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Personil Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu sumber daya yang penting terhadap peran dan kedudukannya dalam organisasi Kepolisian. Oleh karena itu, Personel polri harus mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada 237 juta warga/ penduduk Indonesia dengan berbagai dinamika kehidupan dan karakteristiknya. Dengan keterbatasan rasio jumlah Personel polri dan masyarakat, maka Personel polri memikul tanggung jawab yang besar kepada warga negara Indonesia untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Untuk itu, optimalisasi kinerja Personel polri menjadi syarat penting agar tugas-tugas kepolisian tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Sumatera Selatan (Ditreskrimum Polda SumSel) yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Km. 4,5 Palembang, merupakan badan pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel dalam proses penyidikan dan penyelidikan tindak pidana umum.

Ditreskrimum Polda SumSel memiliki visi “Mewujudkan penyidik yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab, menjunjung tinggi hukum dan hak asasi manusia”. Sedangkan misi merupakan suatu yang harus diemban untuk dilaksanakan, maka Ditreskrimum Polda SumSel telah menetapkan beberapa kegiatan

untuk dijadikan sebagai pedoman oleh seluruh anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta peran dari masing-masing antara lain : Mengembangkan sistem dan manajemen pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dengan tetap menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia (HAM) yang diimplementasikan melalui pemberian pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat demi adanya kepastian hukum dan rasa keadilan, Membangun dan meningkatkan kemampuan profesionalisme penyidik untuk penanganan jenis-jenis kejahatan konvensional, transnasional, kejahatan terhadap kekayaan Negara dan kejahatan yang berimplikasi kontijensi.

Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana penyidikan untuk penanganan tindak pidana baik konvensional maupun transnasional, Mengoptimalkan peranan bantuan teknis (Identifikasi, Laboratorium Forensik (Labfor), Dokumentasi Kesehatan (Dokkes), Psikologi Kepolisian (Psipol), Kedokteran Forensik dll) dalam rangka mengembangkan kemampuan penyidikan melalui proses ilmiah secara lengkap, Menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan secara profesional dan proporsional, terbebas dari pengaruh dan intervensi politik kelompok atau pribadi dengan tetap menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM dalam rangka memberantas kejahatan bersama masyarakat demi terwujudnya kepastian hukum dan rasa keadilan.

Mengintensifkan koordinasi dan kerjasama dengan Badan / Instansi di luar Personel penyidik Ditreskrimum Polda SumSel dalam rangka kepentingan penyelidikan dan penyidikan, dan Memelihara solidaritas institusi Ditreskrimum

Polda SumSel dari berbagai pengaruh eksternal yang dapat merugikan organisasi, sebagai upaya menyamakan visi dan misi Ditreskrimum Polda SumSel ke depan.

Untuk meningkatkan pelayanan prima terhadap masyarakat, maka Ditreskrimum Polda SumSel juga harus meningkatkan kinerja anggotanya. Untuk mencapai suatu kinerja yang positif tersebut maka diperlukan Disiplin (discipline), motivasi (motivation) dan Pengawasan (supervision) dalam menyelesaikan pekerjaannya oleh karena kinerja yang dicapai anggota apabila kurang mendapat perhatian, maka akan berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, salah satu contohnya yaitu hasil kerja anggota yang tidak/ belum maksimal.

Setiap organisasi kepolisian pada umumnya menginginkan agar para anggota yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para anggota dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang anggota yang performansi kerjanya dibawah standar.

Selanjutnya dalam hal Motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan produktivitas dan unsur peran pimpinan dalam setiap hierarki oleh karena itu bentuk

dan kepemimpinan sangat menentukan di dalamnya. Dalam suatu organisasi seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada teori "pengharapan" dalam motivasi yang mengatakan bahwa orang akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa jika penyidik tersebut dapat mengerjakan tugas dengan baik akan memperoleh hadiah yang berharga bagi dirinya.

Kemudian salah satu bentuk nyata dari pelayanan kepada masyarakat adalah dengan menegakan supermasi hukum dalam rangka menciptakan keamanan dan ketertiban yang diwujudkan dalam upaya meningkatkan profesionalisme Ditreskrimum Polda SumSel dibidang penyidikan tindak pidana yang dilakukan dengan penerapan pengawasan dan pengendalian sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai yaitu penyelesaian perkara secara tuntas serta sistem penyidikan yang efektif dan efisien, hal ini sesuai dengan :

1. PP No.58 Tahun 2010 tentang perubahan atas PP No.27 tahun1883 tentang pelaksanaan KUHAP.
2. ST Kabareskrim POLRI No. Pol ST/620/VII/2009 tentang kewenangan Penandatanganan Keputusan Penyidik dan penyidik pembantu POLRI.

Selama ini Ditreskrimum Polda SumSel Tengah mengalami kendala kekurangan personel penyidik untuk melaksanakan tugas pokok fungsi kepolisian, dan ini memang hal yang klasik dalam tubuh Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan, karena di Ditreskrimum Polda-polda besarpun masih kekurangan anggota. Sehingga

jumlah yang ada seharusnya benar-benar harus dipotensialkan. Pada dasarnya kinerja pada fungsi Ditreskrimum Polda SumSel ini cukup baik, kompak dalam melaksanakan kegiatan fungsinya dan tidak meninggalkan tempat dinas pada jam kerjanya.

Akan tetapi ada beberapa sisi negatifnya, yaitu kurangnya pengungkapan yang dilakukan oleh Unit Operasional (Buser), serta para penyidik yang memegang berkas terlalu lama dalam penyelesaiannya, sehingga harus melakukan perpanjangan penahanan terus. Dan bahkan apabila terhadap tersangka yang diberikan penangguhan akan lebih lama lagi karena merasa tidak ada beban dalam masa penahanan.

Serta Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel penyidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dengan demikian kinerja (performance) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja dalam organisasi Personel penyidik Ditreskrimum Polda SumSel merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran.

Hal lainnya dalam pencapaian kinerja adalah berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Tugas yang dihadapi Personel penyidik Ditreskrimum Polda SumSel merupakan tugas yang cukup menantang seiring dengan perkembangan dan dinamika masyarakat oleh karena itu

kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan laporan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Guna mewujudkan peran yang ideal dalam rangka memberikan kinerja yang baik sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat personel penyidik Ditreskrimum Polda SumSel dibutuhkan suatu Disiplin, motivasi dan Pengawasan untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut. Oleh karena itu, melihat fenomena di atas perlulah kiranya penulis menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Personel penyidik pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Personel penyidik pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan antara lain :

- a. Kurangnya Disiplin/ ketaatan para personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan terhadap peraturan organisasi.
- b. Masih rendahnya motivasi kerja personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan yang dapat dilihat dari kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

- c. penerapan pengawasan dan pengendalian belum optimal, sehingga tujuan yang diharapkan belum dapat tercapai termasuk sistem penyidikan yang efektif dan efisien
- d. Kinerja personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan belum optimal.
- e. Sikap mental para personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan dalam bekerja tidak kelihatan sungguh-sungguh.
- f. Rasa tanggung jawab terhadap organisasi masih rendah.
- g. Kemampuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan masih rendah.
- h. Kurangnya komitmen personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Personel penyidik pada Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.**

D. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan?.
- b. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan?.
- c. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan?.
- d. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan?.
- e. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- a. Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.
- b. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.
- c. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.
- d. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.

- e. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Personel penyidik Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Disiplin , Pengawasan dan Motivasi dengan Kinerja.
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Disiplin , Pengawasan dan Motivasi dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Erwan Agus Putranto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasan Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husaini Usman. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswahyudi Hartati. 2005. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*. Jurnal eksekutif, Volume2, nomor 1 April 2005. Hal 63-80.
- Malayu S.P Hasibuan. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurtjahjani Fullchis. 2008. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (PERSERO) APJ Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis (Nomor 1 volume 30). ISSN 1987-726X. 99

Robet Mathis dan John Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadlili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Soekidjo Notoadmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta

Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PTBPFE.

Sutrisno Hadi. 2000. *Statistik Jilid 1,2,3*. Yogyakarta: Andi Offset.

T. Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Yensi Nurul Astuty. 2010. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi*. Jurnal KependidikanTriadik (Nomor 1 Vol. 13) hlm 33-42

