

**PENGARUH PENGAWASAN (*CONTROLLING*), DISPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

ODI PANDWIJAYA

NPM: 2101110063

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDIANANTI

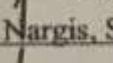
2025

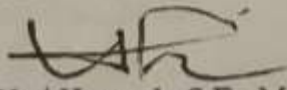
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKIRPSI

Nama : ODI PANDWIJAYA
Nomor Pokok/NPM : 2101110063
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan (*Controlling*), Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Humas dan protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25 - 1 - 2025 Pembimbing I :  Lusiana Nargis, S.E., M.M.
NIDN : 0222036101


Tanggal 25 - 1 - 2025 Pembimbing II :  Umi Hasanah, S.E., M.M.
NIDN : 0220016002

Mengetahui

Dekan

Tanggal 30-1-2025




Dwi Nisy Mikial, SE, M.Si, AK.CA.CSRS

NIDN : 0205026410

Ketua Program Studi

Tanggal 30-1-2025

Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

663 /PS/DFEB/ 25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKIRPSI

Nama : ODI PANDWIJAYA
Nomor Pokok/NPM : 2101110063
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan (*Controlling*), Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Humas dan protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal 25-01-2025 Ketua Penguji : Lusia Nurgis, S.E., M.M
NIDN : 0222036101

Tanggal 25-1-2025 Penguji I : Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN : 0220016002

Tanggal 29-1-2025 Penguji II : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.M
NIDN: 0110117204

Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 20-1-2025

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 20-1-2025



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ODI PANDWIJAYA
Nomor Pokok /NPM : 2101110063
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang penjiplakan karya orang lain. Apa bila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala kosekuensiya.

Palembang, Januari 2025

Penulis



ODI PANDWIJAYA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKIRPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HUDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengawasan	8
2.1.1 Pengertian Pengawasan.....	8
2.1.2 Jenis- Jenis Pengawasan	9
2.1.3 Faktor – Faktor Pengawasan	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Pengawasan.....	10
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja.....	15
2.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	16

2.3 Motivasi	17
2.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.3.2 Fator-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi	19
2.3.4 Tujuan Motivasi	19
2.3.5 Meningkatkan Motivasi	21
2.3.6 Dimensi Motivasi.....	21
2.3.7 Indikator Motivasi.....	22
2.3 Kinerja Karyawan	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.4.4 Proses Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	27
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.6 Kerangka Berpikir.....	31
2.7 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.3.3 Sampling.....	38
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	38

3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Operasional	39
3.6	Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Analisis Kuantitatif.....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik	44
3.8.1	Uji Normalitas.....	44
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	45
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.9	Metode Analisis Data	45
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.9.3	Analisis koefisien determinasi (R^2).....	47
3.10	Uji Hipotesis	47
3.10.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	48
3.10.2	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan	51
4.1.2	Visi.....	51
4.1.3	Misi.....	51
4.1.4	Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	52
4.1.4.1	Struktur Organisasi	52
4.1.4.2	Tugas serta Fungsi	53
4.2	Pembahasan.....	57
4.2.1	Karakteristik Responden	57
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58

4.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
4.3.1 Hasil Uji Validitas	59
4.3.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)	60
4.3.2.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	61
4.3.2.3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3).....	62
4.3.2.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X1)	64
4.3.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja(X2)	64
4.3.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X3).....	65
4.3.2.4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	66
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	67
4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	69
4.5 Hasil Analisis Data	70
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	72
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	74
4.6 Hasil Uji Hipotesis	75
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
4.7 Pembahasan.....	77
4.7.1 Hubungan Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.7.2 Hubungan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.	77
4.7.3 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.4 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

ABSTRAK

ODI PANDWIJAYA “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan”. (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., MM dan Ibu Umu Hasanah, S.E., MM).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Pengambilan data menggunakan probability sampling yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara bersama – sama (simultan) antara Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. serta menghasilkan nilai konstanta sebesar 1.826 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini $Y = 1.826 + 0,227X_1 + 0,981X_2 + 0,268X_3 + e$. Terdapat pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. T hitung 2.936 tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. T hitung 19.368 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. T hitung 2.337 dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Salah satu masalah utama saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi dituntut untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam

organisasi pemerintah tersebut, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintah dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta membangun sumber daya manusia.

Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan, maka dari itu untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan perhatian berupa penghargaan pada pegawai. Suatu upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Setiap instansi pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawan.

Disiplin adalah komit pada diri seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab yang ditunjukkan melalui sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang.

Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Masalah disiplin Pegawai pada biro humas dan protokol setda provinsi Sumatera Selatan kurang baik. karena sering datang terlambat, baik saat memulai jam kerja maupun jam apel pagi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya manajemen waktu atau rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Motivasi adalah dorongan bagi seorang untuk menggerakkan dan mengarahkan orang lain melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamali (2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hal yang dapat menurunkan motivasi pegawai pada biro humas dan protokol setda provinsi Sumatera Selatan. Kurangnya Pengakuan dan Penghargaan Pegawai di biro humas dan protokol sering merasa kurang mendapat pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka. Sehingga Tingkat kinerja karyawan menurun.

Dalam era otonomi daerah saat ini, manajemen Pegawai Negeri Sipil harus diterapkan di setiap bidang kerja aparatur pemerintahan tidak terkecuali di lingkungan Biro Hubungan Masyarakat (Humas) dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 23 Tahun 2010 disebutkan bahwa Biro Hubungan Masyarakat (Humas) dan Protokol adalah sebuah organisasi kerja di bawah Sekretariat Daerah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan daerah dan menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di bidang hubungan masyarakat dan protokol. Definisi di atas jelas menunjukkan bahwa peran Biro Humas dan Protokol sangat penting untuk menunjang kerja harian kesekretariatan daerah dalam membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahan di Provinsi Sumatera Selatan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Sistem pengawasan sering diistilahkan dengan sistim pengawasan manajemen, karena sistim pengawasan ini adalah sangat berguna dalam membantu tugas-tugas dari manajemen dalam suatu organisasi atau dengan kata lain sistim pengawasan manajemen adalah sebuah sistim pengawasan selain dimanfaatkan dalam meluruskan berbagai penyimpangan, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah bagaimana pengawasan tersebut dapat efektif dioperasionalkan sebagai salah satu fungsi manajemen.

Pengawasan yang diterapkan pada pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai di Biro Humas dan Protokol adalah pengawasan campuran, dimana pengawas dapat mengawasi secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan

langsung yakni pengawas mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri di tempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung dari pelaksana. Pengawasan secara tidak langsung pengawas mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tulisan, dan mempelajari pendapat pegawai.

Pengawasan dalam pengelolaan tambahan penghasilan pegawai di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan belum cukup baik, karena kurangnya ketegasan pihak pengawas dalam mengawasi dan rendahnya tingkat konsistensi pengawas dalam memberlakukan sanksi-sanksi. sebaiknya diadakan peninjauan ulang mengenai pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai dengan dilakukannya evaluasi pelaksanaan, pihak pengawas bersikap lebih tegas dalam mengawasi dan konsisten dalam pemberlakuan aturan dan dalam pengambilan keputusan mengenai sanksi, meningkatkan komunikasi antara atasan dan pegawainya dalam bentuk diskusi yang baik dalam sebuah pengambilan keputusan.

Dengan adanya peningkatan Pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi, pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain: pengawasan disiplin kerja dan motivasi. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, peningkatan motivasi kerja melalui mekanisme pemberian insentif dan reward, serta pengembangan kemampuan pegawai melalui berbagai pelatihan sangat perlu dilakukan agar

kinerja yang baik dapat dicapai. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengambil judul yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang penulis jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membutuhkan;

1. Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Huma dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan penulis dengan berbagai factor penting untuk mendapatkan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan agar mencapai target yang di inginkan.
- 2) Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan layanan komunikasi yang lebih efektif dan mendukung transparansi serta keterbukaan informasi.
- 3) Bagi Akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi dan sebagai informasi selanjutnya yang melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahman Hamidi. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 4(2), 76-96.
- Aziza, N. (2019). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Burhannudin. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Busro. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan. *JURNAL EKONOMI & SAINSTEK*, 1(1), 1-24.
- Faiqotul Himma. (2022). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Farisi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Feriyanto dkk. (2024). EVALUASI PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI OPAK GAMBIR SEKAR MAWAR. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(3), 221-229.
- Ghozali. (2018). Analisis Pengaruh *Current Ratio*, *Debt To Equity Ratio*, *Total Asset Turn Over*, Dan *Return On Equity* Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179-198.
- Ghozali. (2018). Pengaruh Pengawasan *Team Work* dan *Kedisiplinan* Terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plasticsindo: The Effect Of Team Work Supervision And Discipline On Employee Work Productivity Of Pt. Primadaya Plasticsindo*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29-38.
- Ghozali. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29-37.

- Gunawan. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29-37.
- Hamali. (2018). Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di PT XYZ. *Journal Of Administrative And Social Science*, 5(1), 149-160.
- Handoko. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan. *JURNAL EKONOMI & SAINSTEK*, 1(1), 1-24.
- Harahap & Tirtayasa, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplinterhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 354-369.
- Hasibuan. (2017). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada*, 2(1), 44-62.
- Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir fakultas ekonomi & bisnis universitas trindinanti 2023.
- Prasetyo & Marlina. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Ricardianto. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26-38.
- Sedermayanti (2017). Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di PT XYZ. *Journal Of Administrative And Social Science*, 5(1), 149-160.
- Siagian, Sondang P. (2014) " Sistem Informasi Manajemen " Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Askara.
- Sinambela. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta." *Jurnal Widya Persada* 2.(1), 44-62.

- Sugiyono. (2016). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. jasaraharja putra cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1).
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Pengawasan *Team Work* dan *Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plastisindo: The Effect Of Team Work Supervision And Discipline On Employee Work Productivity Of Pt. Primadaya Plastisindo*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29-38.
- Sugiyono. (2018). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian journal on software engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Sugiyono. (2019). Pengaruh rasio solvabilitas dan rasio aktivitas perusahaan terhadap rasio profitabilitas perusahaan pada subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68-81.
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada*, 2(1), 44-62.
- Trygu. (2021). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Utari & Rasto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).