



## **The Influence Of Internal Supervision, Work Discipline And Work Motivation On Employees' Performance At Satpol Pp And Fire Department, Seluma Regency**

### **Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satpol Pp Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma**

**Rahma Dania <sup>1)</sup>; Siti Hanila <sup>2)</sup>; Tri Febrina Melinda <sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> **Universitas Dehasen Bengkulu**

Email: <sup>1)</sup> [rahmadania1412@gmail.com](mailto:rahmadania1412@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [st.hanila@gmail.com](mailto:st.hanila@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [trifebrina26@gmail.com](mailto:trifebrina26@gmail.com)

#### **ARTICLE HISTORY**

Received [11 Desember 2023]  
Revised [06 Januari 2024]  
Accepted [15 Januari 2024]

#### **KEYWORDS**

*Internal Control, Work Discipline, Work Motivation, Performance*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan. Dimana keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana populasi dijadikan sampel yang ada di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma adalah pegawai PNS berjumlah 37 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, maka yang didapatkan adalah Pengawasan internal, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma dengan regresi linear berganda  $Y = 8,106 + 0,352 X1 + 0,393 X2 + 0,502 X3 + e$ , artinya jika pengawasan internal dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat..

#### **ABSTRACT**

Human resources are one of the resources that most determine the success or failure of an organization. In the era of globalization, human resource issues are in the spotlight and the focus for agencies to survive. Where the success of the organization depends on the performance of the organizational actors concerned. An employee is not only required to have knowledge, abilities, and skills but also must have experience, motivation, self-discipline, work enthusiasm, and good work ethic. This research aims to determine the influence of internal supervision, work discipline, and work motivation on the performance of employees of Seluma Regency Satpol PP and Fire Department. This type of research is quantitative descriptive, namely research that uses mathematical models, theories, and/or hypotheses related to natural phenomena. The sample in this study used a purposive sampling technique, where the population sampled at Satpol PP and Fire Department, Seluma Regency were 37 civil servant employees. Based on the results of research conducted it was found that internal supervision, work discipline and work motivation together had a significant effect on employees' performance at Satpol PP and Fire Department, Seluma Regency with regression multiple linear  $Y = 8.106 + 0.352 X1 + 0.393 X2 + 0.502$

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan. Instansi dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti instansi harus menciptakan keunggulan

kompetitif, sehingga instansi diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi instansi adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2018:116).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh

karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2020:156) Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik (Herman, 2018:67). Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi instansi mengingat kinerja pegawai menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Pengawasan internal sangat penting dilakukan oleh instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya. Selain pengawasan, disiplin kerja juga diperlukan dalam sebuah instansi karena Menurut (Rosidah & Ambar Teguh Sulistiyani, 2013:145) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Menurut (Herman, 2018:67) kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu sikap yang harus dikembangkan para pekerja saat berada di lingkup instansi. Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para manager di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi retensi, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Menurut Simamora (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya unruk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa bagi manusia individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2016).

Menurut Dessler (2015), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok yaitu :

- a) Fungsi Manajemen (Manajemen Function)
- b) Perencanaan (Planning)

### Pengawasan Internal

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (Planning), fungsi pengorganisasian (Organizing), fungsi pelaksanaan (Actuating) dan fungsi pengawasan internal (Controlling) menurut Griffin (2018: 44).

Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan internal merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2018: 317), mendefinisikan pengawasan internal merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.



Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2018: 303), menyatakan bahwa pengawasan internal merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai

Menurut Harahap (2021: 14), Pengawasan internal adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2019: 61), pengawasan internal adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan,

kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2019: 2), menyatakan bahwa pengawasan internal (Controlling) merupakan penyusunan standar - seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan internal merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan instansi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan internal yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan internal merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas instansi agar target instansi tercapai.

Menurut Duncan dalam Harahap (2021: 246) mengemukakan bahwa beberapa sifat pengawasan internal yang efektif sebagai berikut :

1. Pengawasan internal harus dipahami sifat dan kegunaannya. Oleh karena itu harus dikomunikasikan. Masing-masing kegiatan membutuhkan sistem pengawasan internal tertentu yang berlainan dengan sistem pengawasan internal bagi kegiatan lain. Sistem pengawasan internal untuk bidang penjualan dan sistem untuk bidang keuangan akan berbeda. Oleh karena itu sistem pengawasan internal harus dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi. Pengawasan internal dibidang penjualan umumnya tertuju pada kuantitas penjualan, sementara pengawasan internal dibidang keuangan tertuju pada penerimaan dan penggunaan dana.
2. Pengawasan internal harus mengikuti pola yang dianut organisasi . Titik berat pengawasan internal sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan dalam badan usaha atau organisasi yang bersangkutan. Pegawai merupakan aspek intern instansi yang kegiatan-kegiatannya tergambar dalam pola organisasi, maka suatu sistem pengawasan internal harus dapat memenuhi prinsip berdasarkan pola organisasi.

Menurut Mulyadi (2018: 770), mengemukakan beberapa indikator pengawasan internal adalah: Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan internal formal karena adanya desentralisasi kekuasaan. Kesalahan/ Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan internal. Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan internal kerja menurut Sondang Siagian (2018:35):

1. Kontrol Masukan Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama instansi melalui penyaringan pegawai (selection) yang tepat dan memastikan bahwa pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.
2. Kontrol Perilaku Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan instansi, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja pegawai. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan 27 umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2020).
3. Kontrol Pengeluaran Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh pegawai mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Adapun indikator pengawasan internal kerja Hani Handoko (2020:209), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Adapun indikator pengawasan internal kerja Rizal (2020), sebagai berikut :

1. Satandar pekerjaan yaitu untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar, dan kejelasan standar pekerjaan.
2. Kegiatan supervise yaitu untuk menilai pengamatan ditempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan meminta hasil kerja.
3. Perbandingan yaitu untuk menilaipeaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil dan standar perbandingan pekerjaan.
4. Tindakan perbaikan yaitu untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu pekerjaan, dan manfaat koreksi bagi pegawai

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 2018:190). Menurut Moenir (2022:32), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis

Disiplin merupakan bentuk pengawasan yang menegakkan peraturan-peraturan instansi, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam instansi adalah para pegawai yang bermasalah. Jika instansi gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul (Mathis, 2018:58). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2023:145) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2023:66).

### Motivasi Kerja

Teori motivasi yang terdiri atas need for achievement, need for power dan need for affiliation merupakan teori yang dikemukakan oleh David McClelland pada tahun 1961 dalam bukunya yang berjudul “The Achieving Society” dan masih digunakan sampai saat ini. McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang melatarbelakangi motivasi.

Teori motivasi McClelland menjelaskan bahwa individu dimotivasi oleh keinginan akan kekuasaan (power), pencapaian (achievement) dan afiliasi (affiliation) dimana para individu akan memiliki kombinasi akan ketiga motivasi tersebut dan menunjukkan satu motivasi yang paling tinggi dibandingkan dengan kedua motivasi lainnya. Teori motivasi McClelland ini tidak hanya digunakan dalam dunia akademis, namun juga dalam dunia bisnis dengan membuat dan ikut membantu beberapa program pelatihan pada perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja individu.

Menurut McClelland, berikut adalah karakteristik individu yang dipengaruhi oleh motivasi milik David McClelland :

- a). Need for Achievement : individu dengan motivasi tinggi akan achievement akan berkarakteristik memiliki keinginan yang kuat untuk menentukan dan mencapai tujuan, mengkalkulasikan setiap risiko untuk mencapai tujuan, senang mendapat umpan balik pada progres dan pencapaiannya, serta senang bekerja sendiri atau bekerja dengan individu yang memiliki motivasi pencapaian yang sama.
- b). Need for Power : individu dengan motivasi tinggi akan power akan berkarakteristik ingin mengontrol dan mempengaruhi individu lain, senang memenangkan sebuah argumentasi, senang kompetisi dan kemenangan, serta senang memiliki status yang tinggi dan suatu pengakuan.
- c). Need for Affiliation : individu dengan motivasi tinggi akan affiliation akan berkarakteristik ingin berada dalam kelompok, ingin disukai dan akan melakukan apapun yang kelompok inginkan, lebih menyenangi kolaborasi dibanding kompetisi, serta tidak terlalu senang pekerjaan dengan risiko tinggi/tidak pasti.

Robbins (2018) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya



gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins dan Coulter, 2018). Menurut Parinussa (2021) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2018). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian mendalam tentang manusia. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman dalam (Martoyo, 2018) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan itu adalah :

- a. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. The desire for possession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

Adapun indikator motivasi menurut Noermijati (2018) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (the work it self), yaitu rasa nyaman atau tidaknya individu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.
2. Prestasi yang diraih (achievement), yaitu keberhasilan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Pengakuan orang lain (recognition), yaitu penghargaan yang diberikan dari atasan, rekan kerja, bawahan maupun masyarakat.
4. Tanggung jawab (responsible), yaitu kesempatan yang diberikan untuk memikul tanggung jawab dan melaksanakan tugas secara mandiri

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:9).

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2018:260):

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.  
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).  
Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Efektivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemandirian, adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran

adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Penelitian ini termasuk eskplanatori atau penelitian pengujian hipotesis, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan macam hubungan tertentu, pengaruh, atau menetapkan perbedaan antar kelompok atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam suatu objek yang diteliti (Sugiyono, 2015: 89).

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono, (2018:76).

### Uji Reliabilitas

Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono, (2018:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0.60, Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,70 berarti tidak Reliabel Sugiyono, (2018:87).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2021). Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono, (2018:87).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai tolerance dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai tolerance (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastinitas

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik Scatter Plot antara (SRESID) dan (ZPRED), dimana sumbu (Y) adalah (Y) yang telah diprediksi dan sumbu (X) adalah residual yang telah standardized (Ghozali, 2001:105).

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson (DW test). DW Test digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable lag diantara variabel independen bila angka DW diantara -2 samapai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2021).

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (X1, X2 dan X3 ) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$  Sugiyono, (2018:192) : Keterangan :

Y = Kinerja pegawai  
 X1 = Pengawasan interna  
 X2 = Disiplin kerja  
 X3 = Motivasi kerja  
 A = Nilai Konstanta  
 E = Error



**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh disiplin kerja model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R<sup>2</sup> < 1).

**Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi Variabel terikat.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Hasil rhitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel product moment , dimana dengan df=37-2=35 dan a=0,05 maka di dapat r tabel dua sisi sebesar 0,1852.

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtable	Keterangan
<b>Pengawasan internal (X1)</b>				
1.	Pernyataan 1	0,875	0,1852	Valid
2.	Pernyataan 2	0,892	0,1852	Valid
3.	Pernyataan 3	0,936	0,1852	Valid
4.	Pernyataan 4	0,928	0,1852	Valid
5.	Pernyataan 5	0,795	0,1852	Valid
6.	Pernyataan 6	0,875	0,1852	Valid
7.	Pernyataan 7	0,892	0,1852	Valid
8.	Pernyataan 8	0,936	0,1852	Valid
<b>Disiplin kerja (X2)</b>				
1.	Pernyataan 1	0,532	0,1852	Valid
2.	Pernyataan 2	0,673	0,1852	Valid
3.	Pernyataan 3	0,530	0,1852	Valid
4.	Pernyataan 4	0,674	0,1852	Valid
5.	Pernyataan 5	0,880	0,1852	Valid
6.	Pernyataan 6	0,781	0,1852	Valid
7.	Pernyataan 7	0,805	0,1852	Valid
8.	Pernyataan 8	0,681	0,1852	Valid
<b>Motivasi kerja (X3)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.620	0,1852	Valid
2.	Pernyataan 2	0.736	0,1852	Valid
3.	Pernyataan 3	0.620	0,1852	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0,1852	Valid
5.	Pernyataan 5	0.736	0,1852	Valid
6.	Pernyataan 6	0.791	0,1852	Valid
7.	Pernyataan 7	0.518	0,1852	Valid
8.	Pernyataan 8	0.791	0,1852	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>				
1.	Pernyataan 1	0,812	0,1852	Valid
2.	Pernyataan 2	0,898	0,1852	Valid
3.	Pernyataan 3	0,583	0,1852	Valid
4.	Pernyataan 4	0,736	0,1852	Valid
5.	Pernyataan 5	0,681	0,1852	Valid

6.	Pernyataan 6	0,705	0,1852	Valid
7.	Pernyataan 7	0,723	0,1852	Valid
8.	Pernyataan 8	0,541	0,1852	Valid

**Uji reliabelitas**

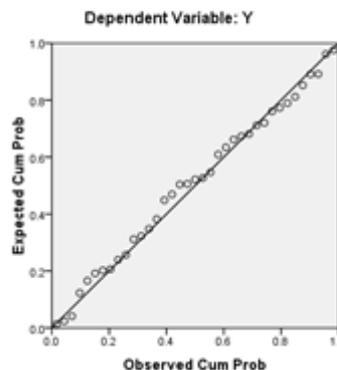
Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha (a), yaitu apabila Cronbach alpha (a) variabel > 0,7 maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 2 Uji Realibilitas Indikator Penelitian**

Variabel	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Pengawasan internal (X1)	0.815	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.732	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,743	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0.697	0,6	Reliabel

**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.106	6.545		1.238	.224		
X1	.352	.135	.362	2.600	.014	.836	1.197
X2	.393	.122	.448	3.215	.003	.835	1.198
X3	.502	.142	.502	5.012	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk Pengawasan internal dan Disiplin kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji glesjer.



**Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.106	6.545		1.238	.224		
X1	.352	.135	.362	2.600	.014	.836	1.197
X2	.393	.122	.448	3.215	.003	.835	1.198
X3	.502	.142	.502	5.012	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen yaitu pengawasan internal, disiplin kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria  $du < d < 4-du$ . Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi.

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.881 <sup>a</sup>	.776	.770	2.154	1.823
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dengan jumlah variabel (k) = 3, jumlah sampel (n) =, maka nilai  $du = 1,740$  dan nilai  $dl (4- du) = 1,823$ . Maka berdasarkan hasil Durbin Watson yang diperoleh 1,999, dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada dibawah nilai dl, yaitu  $1,740 < 1,999 < 1,823$ , dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negative

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.106	6.545		1.238	.224		
X1	.352	.135	.362	2.600	.014	.836	1.197
X2	.393	.122	.448	3.215	.003	.835	1.198
X3	.502	.142	.502	5.012	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 20 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,106 + 0,352 X1 + 0,393 X2 + 0,502 X3 + 6.545$$

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.776	.770	2.154
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Dari tabel di atas didapat nilai koefisien determinasi  $R^2=0.776$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu Pengawasan internal dan Disiplin kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,6 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Hasil Uji F Tabel 8 Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.601	3	44.200	9.529	.000 <sup>a</sup>
	Residual	153.074	33	4.639		
	Total	285.676	36			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $F=9,529$ , ini artinya nilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu pengawasan internal, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji t Tabel 9 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.106	6.545		1.238	.224		
	X1	.352	.135	.362	2.600	.014	.836	1.197
	X2	.393	.122	.448	3.215	.003	.835	1.198
	X3	.502	.142	.502	5.012	.000	.999	1.001
a. Dependent Variable: Y								

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  dimana pengawasan internal sebesar 0.014, disiplin kerja sebesar 0,003 dan motivasi kerja sebesar 0,000. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Pengawasan internal dan Disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pengawasan internal sebesar 0,001. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marihot (2018 : 87) bahwa Variabel pengawasan internal dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61.8%. Artinya semakin baik pengawasan internal, maka kinerja dari para pegawai akan meningkat, sebaliknya apabila pengawasan pegawai kurang baik, maka kinerja dari para pegawai akan rendah.



### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma**

Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,004. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003:66).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martoyo (2018 : 134) bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Apabila disiplin kerja oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka kinerja dari para pegawai tersebut tidak akan terhambat, sebaliknya apabila disiplin kerja yang disediakan terdapat beberapa kendala seperti kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, koordinasi yang kurang terhadap sesama pegawai akan membuat terhambatnya kinerja dari para pegawai

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma**

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi adalah output dari suatu pekerjaan. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi dan indikator tersebut berpengaruh terhadap prestasi. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Apabila pegawai mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Motivasi pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh pegawai maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pengawasan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma Bengkulu, artinya jika pengawasan internal meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dilihat dari uji t dimana nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dilihat dari uji t dimana nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ .
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. dilihat dari uji t dimana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Pengawasan internal, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama– sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, artinya jika pengawasan internal dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### **Saran**

1. Bagi Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma untuk mencari solusi penyelesaian pengawasan internal agar dapat meminimalisir penyimpangan yang dilakukan pegawai.
2. Perlu diberikannya penghargaan kepada para pegawai untuk menaikkan motivasi kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitiannya dengan melakukan penelitian serupa dengan studi kasus yang berbeda serta diharapkan dengan menambah beberapa variabel yang belum diteliti oleh penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nawawi. 2018. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Akdere dan Azvedo. 2020. The Economics of Utility, Agency, Theory, and Human Resource Development. Advances in Developing Human.
- Arikunto. 2018. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dharma. 2018. Metodologi Penelitian Manajemen. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Dessler. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernie dan Saefullah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Fraenkel dan Wallen. 2018. How to Design and Evaluate. Research in Education 8th Edition. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Griffin. 2018. A First Look At Communication Theory. New York: McGraw-Hill.
- Hani Handoko. 2020. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Harahap. 2021. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan Edisi Ke satu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 2023. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan dan Black. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Herman. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.4, No9:611-62.ISSN: 2337-306.
- Luthans. 2018. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot. 2018. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maringan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Setia.
- Martoyo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY.
- Mathis. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Prin-ceton, NJ: Van Nostrand.
- Moenir. 2022. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nawawi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Noermijati. 2018. Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: PT Gramedia.
- Parinussa. 2021. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ramadhani Zul Iskandar. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Rahmatullah. 2023. Analisis Kinerja Sumber Daya. Bogor: PT Gramedia.
- Rizal. 2020. Buku Ajar Manajemen Pemasaran Di Era Masyarakat. Industri 4.0. Yogyakarta : Cv Budi Utama.
- Robbins. 2018. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo.
- Robbins dan Coulter. 2018. Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Rosidah & Ambar Teguh Sulistyani. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiawan. 2023. Metodologi Penelitian kuantitatif dan Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- Sondang Siagian. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2020. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo.