



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PADANG LAY KECAMATAN KISAM TINGGI OGAN KOMERING ULU SELATAN

Irwansi, Zaidun

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: zaidun@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Dalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi, maka perlu dilakukan perbaikan di segala bidang, termasuk instansi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang optimal. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan, pengawasan belum dilaksanakan dengan baik sehingga efektivitas kerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan yaitu pengawasan yang tidak terencana dan tidak sistematis sehingga menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga menghambat efektivitas kerja, selain itu komunikasi yang kurang baik antar manajemen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil perhitungan korelasi antara pengawasan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh angka r sebesar 0,73. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara 0,600-0,799. Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Kata Kunci : Pengawasan, Efektivitas Kerja, Pegawai, Kantor Desa Padang Lay

Abstract

In supporting the progress and development of an organization, it is necessary to make improvements in all areas, including government agencies which are required to improve the performance and work effectiveness of employees in order to provide optimal service. The availability of quality human resources and a high work ethic is the main capital for an organization to be on par with other organizations.

Padang Lay Village Office, Kisam Tinggi District, South Ogan Komering Ulu, supervision has not been carried out properly so that employee work effectiveness is not optimal. The problem faced by the Padang Lay Village Office, Kisam Tinggi District, Ogan Komering Ulu Selatan, is unplanned and unsystematic supervision, causing ambiguity in employee duties and responsibilities, thus hampering work effectiveness, in addition to poor communication between management. The aim of this research is to determine the effect of supervision on the work effectiveness of employees at the Padang Lay Village office, Kisam Tinggi District, Ogan Komering Ulu Selatan. The method used in this research is a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to employees, observation, interviews and documentation. From the results of calculating the correlation between supervision in an effort to increase employee work effectiveness at the Padang Lay Village office, Kisam Tinggi District, Ogan Komering Ulu Selatan, an r figure of 0.73 was obtained. After consulting with conservative standards to determine whether the relationship is strong or not, it turns out that it lies in the range between 0.600-0.799. Based on the results of discussion and research, it shows that the influence of supervision on the work effectiveness of employees at the Padang Lay Village Office, Kisam Tinggi District, Ogan Komering Ulu Selatan has a strong influence.

Keywords: Supervision, Work Effectiveness, Employees, Padang Lay Village Office

I. PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi yang pesat saat ini, setiap organisasi termasuk instansi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pengawasan yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Pegawai suatu perusahaan pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, Efektivitas kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah Efektivitas kerja merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Efektivitas kerja sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Pada kenyataannya masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan Efektivitas kerja bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya Efektivitas kerja pegawai itu sendiri.

Di Kantor Desa Padang Lay, Kecamatan Kisam Tinggi, Ogan Komering Ulu Selatan pengawasan terhadap pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap

tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat permasalahan bahwa pengawasan yang diterapkan di kantor desa ini belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai, yang dapat diukur dari kinerja, disiplin, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketidakjelasan dalam pengawasan dapat menyebabkan pegawai merasa tidak terarah, kurang termotivasi dan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan kepada pegawai. Dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih produktif dan efisien, serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Padang Lay.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, serta untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan sistem pengawasan yang ada. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan publik di Kantor Desa Padang Lay serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya di bidang pengawasan dan manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan adalah proses yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2017)(Alatas, 2017; Harlofida, 2017), pengawasan mencakup pengamatan dan penilaian terhadap kinerja pegawai, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan. Efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana pegawai dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Ni Made Nurcahyani, 2016), efektivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kepuasan pelanggan.

Pengawasan merupakan suatu tindakan untuk bisa mengendalikan semua pegawai agar menjalankan semua perintah atau intruksi dari pimpinan organisasi dan bekerja sesuai dengan arahan yang sudah ditentukan, sehingga efektivitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Guna memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan organisasi harus memberikan pengarahan dengan baik, jadi dengan adanya pengarahan diharapkan pegawai akan termotivasi untuk bekerja hingga menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Pengarahan menentukan bagi bawahan tentang apa yang harus mereka kerjakan atau tak boleh mereka kerjakan. Pengawasan merupakan metode untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam aktivitas tertentu dan menghindari aktivitas lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi, Jadi pengarahan menentukan atau melarang jenis perilaku tertentu. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan Efektivitas kerja. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan Efektivitas kerja karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya.

(Haryanti, 2017; Prabu, 2005; Susanty & Baskoro, 2012) Penerapan pengawasan komunikasi merupakan salah satu proses yang amat potensial dalam memainkan peran penting hingga pegawai dapat merealisasikan tujuan organisasi. Dalam penerapan pengawasan, manajer juga dituntut untuk

memainkan komunikasi melalui proses pembimbingan dan pengendalian para bawahan. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi. Efektivitas kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan Efektivitas kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Efektivitas kerja yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap Efektivitas kerja. Untuk meningkatkan Efektivitas kerja, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. (Fauzi, 2013, 2018; Garaika, 2019) Efektivitas kerja perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran Efektivitas kerja terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran Efektivitas kerja.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan Efektivitas kerja karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. (Handoko, 1995; Haryanti, 2017; Hasibuan, 2011) Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan Efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Efektivitas kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan Efektivitas kerja yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Efektivitas kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan Efektivitas kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Efektivitas kerja yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap Efektivitas kerja. Untuk meningkatkan Efektivitas kerja, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Efektivitas kerja perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran Efektivitas kerja terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran Efektivitas kerja.

(Handoko, 1995; Pace R. Wayne, 2010; Sanusi, 2014; Sukanto Reksohadiprodjo, 2000) Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan Efektivitas kerja karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan Efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Efektivitas kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan Efektivitas kerja yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Efektivitas kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama pengadaan sanksi Efektivitas kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran Efektivitas kerja. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran Efektivitas kerja yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran Efektivitas kerja adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang

berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Efektivitas kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat Efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. (Gibson, 1996; Nitisemito, 1992) Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahannya tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan. Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting permasalahannya. Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan struktur organisasi dimana tanggungjawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan pegawai untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap pegawai dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai. Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan dan efektivitas kerja pegawai. Goleman (2011) menyatakan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang diperlukan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Padang Lay, dengan jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling, di mana seluruh pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi pearson dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan Otonomi Daerah. maka daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Dengan telah ditetapkan Undang-Undang tersebut, dalam rangka pelaksanaannya, maka dipandang perlu dibentuk Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah berdasarkan kepada kewenangan Pemerintah yang dimiliki, karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah serta kemampuan keuangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yaitu dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten OKU Nomor 31 tahun 2008, salah satu bagian yang terbentuk berdasarkan Peraturan daerah tersebut adalah Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan dalam upaya mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintahan Kabupaten Daerah Ogan Komering Ulu Selatan.

Dari hasil perhitungan korelasi pengawasan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh hasil r adalah 0,73 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara 0,600-0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada beli sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (1 tabel 1,860 sedangkan (1) hitung 3,0208 yang dapat disimpulkan bahwa (1) hitung (1) tabel atau (1) hitung lebih besar dari (1) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

Hasil analisis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan efektivitas kerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,73. Hal Ini menunjukan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai, memberikan arahan yang jelas dan menciptakan rasa tanggung jawab di kalangan pegawai. Dari wawancara yang dilakukan, banyak pegawai yang mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan produktif ketika pengawasan dilakukan dengan baik. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang mendapatkan pengawasan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang efektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r adalah 0,73 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara 0,600-0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Lay Kecamatan Kisam Tinggi Ogan Komering Ulu Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan sistem pengawasan yang baik dan optimal untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya di bidang pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, A. (2017). Pengaruh Fungsi Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Sampurna Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 32–44.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Djoerban W).
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harlofida, D. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27–31.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1), 44–52.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ni Made Nurcahyani, I. G. A. D. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Pace R. Wayne, F. D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Sanusi, A. (2014). Desain Model Perencanaan Dan Penghantaran Proses Pembelajaran Berdaya Saing Terhadap Penciptaan Pembelajaran Berbasis Mutu Tinggi Berkekelanjutan. In *SEMBISTEK 2014 IBI Darmajaya* (pp. 803–817).
- Sukanto Reksohadiprodjo, T. H. H. (2000). *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *JATI Undip*, 7(2), 77–84.