

# Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. AL Group Desa Sawang Lebar Kecamatan Kerkap Kabupaten Bengkulu Utara

BF. Edrie Mulyajaya

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

bf.anggi16@gmail.com

## Abstract

To find out how much influence internal supervision has on employee performance at PT. AL Group. To find out how much influence work discipline has on employee performance at PT. AL Group. To find out how much influence work motivation has on employee performance at PT. AL Group. To find out how much influence internal supervision, work discipline, and work motivation have on employee performance at PT. AL Group. Explanatory research method is a research that aims to test a theory or hypothesis in order to strengthen or even reject the theory or hypothesis of the results of previous research. In this study, explanatory research aims to determine the effect of internal supervision, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. AL Group. Based on the results of the study, there is an effect of internal supervision (X1) on employee performance (Y) where the sig value  $<0.05$  ( $0.001 < 0.05$ ) and the tcount  $> t_{table}$  ( $2.600 > 1.68709$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the significance value obtained, it is clear that variable X1 has a positive effect on employee performance (Y). There is an effect of work discipline (X2) on employee performance (Y) where the sig value  $<0.05$  ( $0.003 < 0.05$ ) and the tcount value  $> t_{table}$  ( $3.215 > 1.68709$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the significance value obtained, it is clear that variable X2 has a positive effect on employee performance (Y). There is an effect of work motivation (X3) on employee performance (Y) where the sig value  $<0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) and the tcount value  $> t_{table}$  ( $5.012 > 1.68709$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the significance value obtained, it is clear that variable X3 has a positive effect on employee performance (Y).

**Keywords:** The Influence of Internal Supervision; Work Discipline and Work Motivation;

## Abstrak

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan internal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Metode Penelitian explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau Hipotesis hasil Penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, penelitian eksplanatori bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Berdasarkan hasil penelitian terdapat Terdapat pengaruh pengawasan internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig  $< 0,05$  ( $0,001 < 0.05$ ) dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $2,600 > 1,68709$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig  $< 0,05$  ( $0,003 < 0.05$ ) dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $3,215 > 1,68709$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0.05$ ) dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $5,012 > 1,68709$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Pengaruh Pengawasan Internal; Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja;

Cite this article format:

Mulyajaya, E. (2024). Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. AL Group Desa Sawang Lebar Kecamatan Kerkap Kabupaten Bengkulu Utara. PETAHANA: Journal of Social Politics and Public Administration, 1(1), 68-75.

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Sedarmayanti, 2011).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Organisasi sendiri merupakan alat atau wadah yang statis. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut mempengaruhi kinerja seseorang.

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).

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).

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 Sulisty, 2013) 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). 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.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. AL Group yaitu salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai adalah penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan banyak pekerjaan dari pegawai yang tidak terselesaikan dengan baik, terdapat pegawai yang telat dalam bekerja lama dalam penginputan data. Selain itu juga pegawai tidak bekerja dengan maksimal, pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena penumpukan tugas yang dikerjakan serta banyak pegawai yang belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Terjadinya penurunan kinerja ini karena mereka merasa bahwa disiplin kerja yang tidak ketat, padahal jika datang ke kantor tidak boleh telat dan ini sudah menjadi kebiasaan di kantor, kurangnya pengawasan dari atasan dan juga pegawai kurang memiliki motivasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau Hipotesis hasil Penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, penelitian eksplanatori bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. AL Group. Dengan sifat penelitian ini maka dapat diperoleh suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala tertentu (Sugiyono, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengawasan internal Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. AL Group**

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 Scherhorn dalam Ernie (2005), 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).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 Okky Setiawan bahwa Variabel pengawasan internal dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja 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 PT. AL Group**

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).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhamma 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 PT. AL Group**

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Al Grup, 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 dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya motivasi yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Al Grup, maka yang didapatkan adalah:

1. Terdapat pengaruh pengawasan internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig < 0,05 (0,001<0.05) dan nilai thitung>tabel (2,600>1,68709) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig < 0,05 (0,003<0.05) dan nilai thitung>tabel (3,215> 1,68709) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig < 0,05 (0,000<0.05) dan nilai thitung>tabel (5,012>1,68709) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y)

## REFERENSI

- Achmad Nawawi. 2018. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. E-Jurnal Manajemen, 7(2), 964-992.
- Akdere dan Azvedo. 2020. The Economics of Utility, Agency, Theory, and Human Resource Development. Jurnal Excellent. 1(1),1-23.
- Arikunto. 2018. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dharma. 2018. Metodologi Penelitian Keperawatan. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Dessler. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Suatu Organisasi. E-jurnal Manajemen Unud, 1 (2). pp : 191-206.
- Endah, S. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5 (2), 4.
- Ernie dan Saefullah. 2018. The Effect Of Motivator Factors And Hygiene Factors On Employee Work Motivation. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 4, No. 2

- 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. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Harahap. 2021. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Februari 2020
- Hasibuan. 2017. The Effect Of Motivator Factors And Hygiene Factors On Employee Work Motivation. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol 4, No. 2, Edisi Des 2018
- Hasibuan. 2023. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2.
- Hasibuan dan Black. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2018. pengaruh Motivasi kerja Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2)
- 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 Denpasare-*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.4, No9:611-62.ISSN: 2337-306.
- Jepry, Nanda Harry Mardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 1977-1987
- Kumarawati, Raka, Suparta, Gede dan Yasa, Suyatna. (2017). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75
- Luthans. 2018. Analisis Pengawasan internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 3 No. 1
- Mangkunegara. 2018. Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on the Employee Performance in Healthcare Services. *International Journal of Scientific & Technology Research* 6 (10)
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.
- Marihot. 2018. Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 Juni 2015

- Maringan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Setia.
- Martoyo. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8). 141-164
- Mathis. 2018. Pengaruh Pengawasan internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, Vol. 6, No. 1
- Mathis dan Jackson. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 3(1). 95-109.
- Moenir. 2022. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2 (2),24-33.
- Nasution, Muhammad, Irfan. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. *Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference 2017*
- Nawawi. 2022. The Economics of Utility, Agency, Theory, and Human Resource Development. *Jurnal Excellent*. 1(1),1-23.
- Noermijati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Suatu Organisasi. *E-jurnal Manajemen Unud*, 1 (2). pp : 191-206.
- Parinussa. 2021. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ramadhani Zul Iskandar. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). 63-86.
- Rahmatullah. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3). 650-659.
- Rizal. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 10(8),419-429.
- Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins dan Coulter. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Rosidah & Ambar Teguh Sulistiyani. 2023. Pengaruh Pengawasan internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, Vol. 6, No. 1
- Sintia safitri.2020. Prestasi Kerja Karyawan : Pengaruh Kerjasama Kelompok, Disiplin Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO KP Bengkulu).

- 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.
- Suhariyanto, Dony dan Putro, Tanto Askriyandoko. 2018. Analisis Pengawasan internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 3 No. 1 (2018) hlm. 81-92
- Tumilaar, Brigita, Ria. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797
- Wibowo. 2020. The Economics of Utility, Agency, Theory, and Human Resource Development. Jurnal Excellent. 1(1),1-23.
- Zulkifli dan Gani. Supriyadi. (2018). Pengaruh Pengawasan internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 6, No. 1, Oktober 2018