

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Fachri¹, Siti Raudah², Sri Agusmila Aneta Herlinda³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: fachriamthsu@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahannya permasalahannya adalah Beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu, Kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Baian Umum dan unsur pimpinannya dan Kurangnya perencanaan RKA yang telah disusun. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dan fokus pada dampak Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang sehingga Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan publik pada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t variabel kualitas pelayanan nilai t hitung 2.793 lebih besar dari t tabel 1.988. Maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai hanya sebesar 45.0% dan sisanya 53,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Disarankan kepada Kepala Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara agar melakukan pengawasan secara langsung agar dapat mengurangi sedikit beban pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara meningkatkan meningkatkan efektivitas pengawasan, pimpinan harus secara intensif memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan Pegawai Kantor Sekretraiat Daerah Kabupaten Balangan agar lebih memperhatikan kinerja serta lebih proaktif dalam penyelesaian pekerjaannya dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai dan berupaya untuk membangkitkan rasa hormat pegawai kepada berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai, Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

The problem is that some employees do not complete their work according to time, lack of evaluation carried out by the Head of General Affairs and his leadership elements and lack of RKA planning that has been prepared. This research method is quantitative and focuses on the impact of the Influence of Supervision on Employee Performance. The population of this study was 33 people so that the sampling technique used Total Sampling. The findings of the study indicate that employee performance has a significant influence on public services in the Influence of Supervision on Employee Performance in the General Affairs Section of the Hulu Sungai Utara Regency Secretariat has a significant effect. This can be seen from the results of the t-test calculation of the service quality variable, the t-value of 2,793 is greater than the t table of 1,988. So the hypothesis is accepted, meaning that there is an influence of the supervision variable on employee performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, the R^2 (R Square) value is 0.450, this means that the quality of public services is influenced by employee performance by only 45.0% and the remaining 53.9% is determined by other factors not included in the variables of this study. It is recommended to the Head of the Regional Secretariat Office of Hulu Sungai Utara Regency to carry out direct supervision in order to reduce the burden of employees who experience delays in completing their work by increasing the effectiveness of supervision, leaders must intensively check the results of work carried out by employees and Employees of the Regional Secretariat Office of Balangan Regency to pay more attention to performance and be more proactive in completing their work by increasing employee discipline and trying to raise employee respect for various regulations that apply within the organization

Keywords: Supervision, Employee Performance, Regional Secretariat Office of Hulu Sungai Utara Regency

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin, maka pemimpin harus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Meningkatkan sumber daya ini sering kali membuat para eksekutif dan manajer takut atau takut dalam mengambil keputusan yang efektif. Dalam hal ini, karena tidak dilakukannya tindakan untuk mencapai tujuan pengawasan, maka dengan sendirinya tujuan pengawasan tidak akan tercapai.

Pemimpin dapat sukses apabila atasannya mampu mengatasi/mencegah hambatan-hambatan yang seharusnya dapat dicegah. Kepemimpinan dianggap berhasil jika tujuan tercapai. Oleh karena itu, pengawasan yang dilakukan manajer, baik pengawasan preventif atau positif, biasanya menciptakan tujuan yang ingin dicapai, namun tujuan tersebut harus konsisten dengan keadaan yang ada di organisasi yang tidak memiliki sumber daya yang memadai.

Pengawasan dalam melakukan perbaikan suatu organisasi perlu dilakukan evaluasi sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, guna terciptanya suasana kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai.

Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki tugas pokok dan fungsi yang dijalankan oleh pegawai, hal itu adalah:

1. Menyiapkan pelaksanaan kebijakan di bidang persuratan, kepegawaian, keuangan, rumah tangga, dan perlengkapan
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi di bidang persuratan, kepegawaian, keuangan, rumah tangga, dan perlengkapan
3. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum
4. Membina dan memotivasi bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier
5. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan dalam pengambilan keputusan
6. Memaraf naskah dinas sesuai tugas dan kewenangannya
7. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan tugas

Tugas pokok Sub Bagian Keuangan Sekretariat Daerah (Setda) adalah:

1. Melaksanakan penatausahaan keuangan Setda
2. Melaksanakan penatausahaan barang milik daerah di Setda
3. Menghimpun dan mengolah data untuk pengelolaan keuangan
4. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan keuangan

Tugas pokok Sub Bagian Tata Usaha (TU) Sekretariat Daerah (Setda) adalah:

1. Melaksanakan tata usaha umum, seperti surat menyurat, kearsipan, dan penggandaan
2. Melaksanakan pengelolaan administrasi perkantoran, termasuk kepegawaian, rapat-rapat dinas, dan lain-lain
3. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengelolaan administrasi perkantoran
4. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan gedung, sarana dan prasarana, perlengkapan, perpustakaan, keamanan, keprotokolan, dan hubungan masyarakat
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

Kepala Sub Bagian Rumah Tangga mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum dalam memimpin, dan mengkoordinasikan serta merumuskan kebijakan daerah di bidang urusan Rumah Tangga Kepala Daerah, Wakil Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah:

1. Merencanakan kegiatan Sub Bagian Rumah Tangga;
2. Membagi tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga;
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga;

4. Melaksanakan urusan rumah tangga Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah serta Sekretariat Daerah;
5. Melaksanakan penyediaan akomodasi, jamuan, makanan dan minuman untuk kegiatan Pemerintah Daerah, Tamu Pemerintah Daerah dan rapat-rapat;
6. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga;
7. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga
8. Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bagian Rumah Tangga;
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis dari atasan sesuai dengan tugas pokok fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan

Selanjutnya, pengawasan intern memang penting utamanya dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara pada Bagian Umum, karena yang dapat dijadikan sebagai alat kontrol adalah sistem pengawasan dalam pengelola pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara secara efektif dan efisien, sehingga pengelolaan daerah suatu dimanfaatkan sesuai dengan tujuannya. Dalam hal ini perlu adanya sistem untuk menentukan kebijaksanaan pada waktu tertentu

Kantor Sekretariat Daerah pada Bagian Umum adalah suatu urusan tata usaha, keuangan Sekretariat Daerah dan keuangan pimpinan, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan dan kepegawaian Sekretariat Daerah, dimana yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Umum, melaksanakan urusan tata usaha keuangan pimpinan, umum dan Sekretariat Daerah, melaksanakan urusan rumah tangga, perlengkapan Sekretariat Daerah dan pimpinan, melaksanakan pengendalian, analisis kebutuhan dan pemakaian listrik, air dan telepon pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, melaksanakan penyiapan dan pengaturan segala bentuk acara yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas-tugas keprotokolan, melaksanakan urusan kepegawaian Sekretariat Daerah.

Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan pelaksanaan sistem pengawasan dengan baik untuk tujuan yang efektif dengan menggunakan sistem pengawasan yang hanya dapat tercipta bila memenuhi 2 (dua) prinsip, yaitu merupakan suatu keharusan, bahwa rencana merupakan alat dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut merupakan petunjuk apakah suatu pekerjaan telah selesai dan berhasil. Dan merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan agar sistem pengawasan benar-benar efektif pelaksanaannya. Wewenang dan instruksi yang jelas harus diberikan kepada pegawai karena dengan berdasarkan hal tersebut. Dapat diawasi pekerjaan seorang pegawai. Dimana Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah

No	Bidang	ASN	Honorar
1	Sub Bagian TU	5	2
2	Sub Bagian Keuangan	4	2
3	Sub Bagian Rumah Tangg	12	8
Jumlah		21	12

Sumber : Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Tahun 2024

Tabel 1.1 di atas yang berstatus ASN sebanyak 21 orang, dan honorar sebanyak 12 orang dimana Sub Bagian TU sebanyak 7 orang, Sub Bagian Keuangan sebanyak 6 orang dan Sub Bagian Rumah Tangga sebanyak 20 orang.

Berdasarkan obsevasi peneliti dalam fenomena masalah yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah:

1. Beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pimpinan seperti penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) yang mana RKA tersebut direncanakan atau disusun pada akhir tahun untuk pelaksanaan tahun berikutnya, RKA dilaksanakan setiap tahun sekali dan sehingga mempengaruhi dalam kegiatan yang akan dilaksanakan, memberikan laporan kegiatan yang harus segera diselesaikan, dan membalas surat-surat yang ditujukan kepada pimpinan, dan kurangnya pengelolaan dalam laporan keuangan yang dilakukan pegawai sehingga bertolak belakang dengan SOP dalam administrasi keuangan yang harusnya dalam SOP tersebut mealkukan entry data laporan penataan keuangan, mengumpulkan dan meneliti dokumen kelengkapan lampiran SPJ yang dijalankan, menandatangani dokumen SPJ, dimana hal ini tidak sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang menyebutkan melakukan pemantauan dan evaluasi di bidang persuratan, kepegawaian, keuangan, rumah tangga, dan perlengkapan dan melaksanakan penatausahaan keuangan Setda. (*Sumber : Tugas Pokok dan Fungsi, 2024*)
2. Kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Baian Umum dan unsur pimpinannya seharusnya diadakan per 3 bulan sekali dalam pelaksanaan tugas-tugas pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai Bagian Umum kurang maksimal fungsi pengawasan yang baik, karena masih banyak terdapat keterlambatan penyelesaian tugas-tugas yang pegawai kerjakan hal ini terlihat dari Laporan Kinerja pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Laporan Kinerja Tahun 2023

No	Indikator	Target %	Realisasi %
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	98
2	Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	100	70
3	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	100	65
4	Peningkatan Dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	100	69
5	Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100	86

Sumber : Laporan Kinerja Pegawai, 2023

3. Kurangnya perencanaan RKA yang telah disusun sehingga masih adanya pekerjaan yang telah disusun dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tidak bisa dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sehingga terjadi SILPA anggaran pada beberapa kegiatan dan hal ini berdampak kepada capaian kinerja realisasi yang dicapai.

Berdasarkan latar belakang pada masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan yang digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pandangan yang berkembang di antara para peneliti kuantitatif adalah bahwa peneliti memiliki kemampuan untuk secara aktif memodifikasi lingkungan mereka melalui pelaksanaan eksperimen.

Tujuan dari penelitian ini lebih fokus pada menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori, melakukan prediksi, dan melakukan generalisasi. Teori-teori yang diusulkan berfungsi sebagai acuan untuk menentukan apakah suatu gejala yang muncul sesuai atau tidak, dan dari sinilah istilah kebenaran etik muncul, yaitu kebenaran yang didasarkan pada teori yang diajukan oleh peneliti. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan mengembangkan fakta, memperlihatkan hubungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, serta memperkirakan dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menerapkan pendekatan kuantitatif perlu disusun secara teratur, sistematis, dan formal, serta direncanakan dengan sangat baik sebelumnya. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif yang menyoroti dampak Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, khususnya pada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di bagian umum.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang sebanyak 33 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, dimana populasi pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara sebanyak 33 orang. Jadi sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek atau subyek penelitian yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Pemilihan dan pengambilan sampel merupakan hak yang sangat penting dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti mengambil sampel 33 orang.

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel (X) Cascio dalam Sukuco (2017:31) indikator Pengawasan:
 - a. Mendefinisikan Parameter
 - b. Memfasilitasi Kinerja
 - c. Memotivasi Pegawai
2. Variabel (Y) Dwiyanto dalam buku Pasolong (2014:178) indikator kinerja:
 - a. Produktivitas
 - b. Kualitas Layanan
 - c. Responsivitas
 - d. Responsibilitas
 - e. Akuntabilitas

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Variabel (X) Cascio dalam Sukuco (2017:31) indikator Pengawasan	1. Mendefinisikan Parameter	a. Menetapkan tujuan b. Standar ukuran c. Pengukuran
	2. Menfasilitasi Kinerja	a. Pencapaian b. Fasilitas
	1. Memotivasi Pegawai	a. Imbalan menghargai pegawai b. Pemberian imbalan secara tepat c. Pemberian imbalan secara adil
Variabel (Y) Kinerja Pegawai Dwiyanto dalam buku Pasolong (2014:178)	1. Produktivitas	a. Efisiensi b. Efektivitas
	2. Kualitas Layanan	a. Penyelesaian Pekerjaan b. Kesesuaian dengan SOP
	3. Responsivitas	a. Pelaksanaan Tugas b. Tanggung Jawab
	4. Responsibilitas	a. Terpenuhi b. Pencapaian Hasil
	5. Akuntabilitas	a. Kerja Sama b. Konsisten

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam melakukan penelitian atau proyek. Data yang valid dan terpercaya menjadi dasar yang kuat dalam membuat keputusan dan kesimpulan yang akurat. Namun, pengumpulan data bukanlah hal yang mudah dilakukan karena terdapat banyak teknik yang dapat digunakan dan setiap teknik memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2014:217) sebagai berikut :

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung

2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

3. Metode Dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

Untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka peneliti membutuhkan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan dengan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan lima tipe alternatif jawaban yaitu sebagai berikut :

1. Untuk pilihan jawaban Sangat Setuju SS diberi skor 5

2. Untuk pilihan jawaban Setuju S diberi skor 4
3. Untuk pilihan jawaban Netral N diberi skor 3
4. Untuk pilihan jawaban Tidak Setuju TS diberi skor 2
5. Untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju STS diberi skor 1

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Dengan tingkat signifikansi 1% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan $< 0,01$ dan t hitung $> t$ tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,01$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat (Nuryadi & Astuti, 2018). Uji normalitas data pada penelitian ini yaitu data yang digunakan dalam penelitian ini < 50 sampel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji linieritas diperlukan untuk melihat bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah linier.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara (X)

Indikator menetapkan tujuan sudah baik dimana hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,2%), setuju 14 orang (42,4%), kurang setuju 10 orang (30,3%), tidak setuju 4 orang (12,1)

Indikator standar ukuran cukup baik hal ini terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,09%), setuju 12 orang (36,36%), kurang setuju 11 orang (33,33%) dan tidak setuju 7 orang (21,21%)

Indikator pengukuran sudah cukup baik yang mana terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,09%), setuju 13 orang (39,39%), kurang setuju 7 orang (21,21%), tidak setuju 8 orang (24,24%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,06%).

Indikator pencapaian sudah baik hal ini terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,15%), setuju 14 orang (42,42%), kurang setuju 10 orang (30,30%), tidak setuju 4 orang (12,12%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,06%).

Indikator fasilitas kurang baik yang mana terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,15%), setuju 14 orang (42,42%), kurang setuju 10 orang (30,30%), tidak setuju 4 orang (12,12%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,06%)

Indikator imbalan menghargai pegawai terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 2 orang (6,06%), setuju 9 orang (27,27%), kurang setuju 12 orang (36,36%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator pemberian imbalan secara tepat hal ini terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 2 orang (6,06%), setuju 13 orang (39,39%), kurang setuju 8 orang (24,24%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator pemberian imbalan secara adil yang mana terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,09%), setuju 10 orang (30,30%), kurang setuju 10 orang (30,30%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Y)

Indikator efesiensi cukup baik hal ini terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 18 orang (54,54%), kurang setuju 15 orang (30,30%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator efektivitas terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 18 orang (54,54%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator penyelesaian pekerjaan terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 18 orang (54,54%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator kesesuaian dengan SOP yang mana terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 18 orang (54,54%), tidak setuju 10 orang (30,30%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator pelaksanaan tugas terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 11 orang (33,33%), setuju 22 orang (66,66%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator tanggung jawab terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 11 orang (33,33%), setuju 22 orang (66,66%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator terpenuhi terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 15 orang (45,45%), tidak setuju 3 orang (9,09%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator pencapaian hasil yang dilakukan pegawai melakukan tugasnya. Dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 15 orang (45,45%), tidak setuju 3 orang (9,09%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator kerjasama kerjasama cukup baik terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 16 orang (48,48%), kurang setuju 17 orang (51,51%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Indikator konsisten cukup baik yang mana terlihat dari hasil pembagian angket kuesioner yang dibagikan ke 33 responden, yaitu yang menjawab sangat setuju 0 orang (0%), setuju 15 orang (45,45%), kurang setuju 18 orang (54,54%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Uji validitas

Pengawasan

Instrumen (X)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	893	282	Valid
2	864	282	Valid
3	832	282	Valid
4	893	282	Valid
5	735	282	Valid
6	689	282	Valid
7	720	282	Valid
8	795	282	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Pengawasan (X) menunjukkan hasil yang baik, dikarenakan syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari r tabel 282, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Kinerja Pegawai

Instrumen (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4
1	625	282	Valid
2	682	282	Valid
3	563	282	Valid

4	682	282	Valid
5	320	282	Valid
6	320	282	Valid
7	296	282	Valid
8	297	282	Valid
9	682	282	Valid
10	426	282	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang baik, dikarenakan syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari r tabel 282, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengawasan (X)	918	60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	850	60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal pengujian reliabilitas di atas, diketehauai angka cronbach's Alpha adalah 918 dan 850, angka tersebut lebih besar pada cronbach's Alpha 60, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang digunakan yaitu Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x	126	33	186	955	33	176
y	108	33	200	956	33	181
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Karena sampel >50, maka pada uji normalitas ini yang dipakai adalah perhitungan pada One sample Kolmogorov-smirnov memakai Shapiro-Wilk. Berdasarkan hasil output di atas, terlihat bahwa nilai Sig. (signifikansi) variabel X 176 > 05 dan variabel Y sebesar 181 > 05. Oleh sebab itu HO tidak dapat ditolak, hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. Dengan demikian data tersebut dapat digunakan dalam uji regresi linier sederhana.

Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	1148.054	17	67.533	3.721	.006
		Linearity	647.760	1	647.760	35.687	.000
		Deviation from Linearity	500.293	16	31.268	1.723	.144
	Within Groups		290.417	16	18.151		
	Total		1438.471	33			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui linearity nilai signifikansinya sebesar 144 lebih besar dari 05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.959	1.691		4.707	.000
	x	131	.056	.380	2.324	.027

a. Dependent Variabel: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari Tabel di atas yang mana hasil variabel X lebih kecil dari 05, berarti terjadi heteroskedastisitas antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671	.450	.433	4.97088

a. Predictors: (Constant), Pengawasan
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 671 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R) sebesar 671, mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel independen (Pengawasan) terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 67,1%. Dimana dalam penelitian ini responden sebanyak 33 orang sehingga taraf signifikan

yang diambil untuk T Tabel adalah 1,692, dan dimana hasil (R) adalah 671 yang dibilang lebih kecil dari taraf signifikan T Tabel 1,692.

Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.712	3.572		2.719	.010
	x	.610	.119	.671	5.120	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

1) Perumusan Hipotesis

HO: Tidak ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2) Penetapan Kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 31 (db = N-2 untuk N = 33) yaitu 2.03693

3) Hasil t Hitung

Hasil t hitung diperoleh menggunakan SPSS 20 yaitu sebesar 9.712.

4) Pengambilan Keputusan

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan HO ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 9.712 diatas dibandingkan dengan t tabel (db=32) yaitu 2.03693 dengan taraf signifikan 5%, jadi t hitung lebih besar (>) t tabel maka HI diterima dan H0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis null A (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1) untuk pengujian dua variabel.

SIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t variabel kualitas pelayanan nilai t hitung 2.793 lebih besar dari t tabel 1.988. Maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai hanya sebesar 45.0% dan sisanya 53,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Kepala Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara agar melakukan pengawasan secara langsung agar dapat mengurangi sedikit beban pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara meningkatkan meningkatkan efektivitas pengawasan, pimpinan harus secara intensif memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengidentifikasi sekecil apapun penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja untuk memperkecil kemungkinan terjadinya penyimpangan yang lebih besar. Akan tetapi, perlu diperhatikan bagi pimpinan mengenai pengawasan yang akan digunakan agar tujuan dari diadakannya pengawasan dapat tercapai.

Pegawai Kantor Sekretraiat Daerah Kabupaten Balangan agar lebih memperhatikan kinerja serta lebih proaktif dalam penyelesaian pekerjaannya dengan cara meningkatkan kedisiplinan

pegawai dan berupaya untuk membangkitkan rasa hormat pegawai kepada berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi. Dengan meningkatkan sikap sukarela pegawai, tentu pegawai akan melaksanakan atau mematuhi berbagai peraturan organisasi tanpa paksaan. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan loyalitasnya kepada pencapaian tujuan instansi dan sudah otomatis pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Amin, M.R., Munawarah, M. and Mahdalina, M. (2024) 'EPEKTIVITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) DI KELURAHAN PULAU KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG', *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(2), pp. 183–193.

Arpandi, A. (2024) 'EFEKTIVITAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENEGAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PASAR DAN PERTOKOAN DI KAWASAN PASAR MODERN ADARO KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2594–2601.

Arpandi, A. and Aminah, S. (2023) 'EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SAMPAH PADA TEMPAT PEMBUANGAN AKHIR (TPA) BATU MERAH KECAMATAN LAMPIHONG KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4750–4755.

Budiman, A., Husaini, M. and Norjannah, N. (2024) 'EFEKTIVITAS PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT (PAMSIMAS) DI KECAMATAN AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA (Studi Kasus Desa Simpang Empat Dan Desa Rukam Hilir)', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1230–1236.

Budiman, A. and Souvia, B. (2023) 'IMPLEMENTASI EDUCATION MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM 4.0 PADA MADRASAH ALIYAH ASY SYAFI'YAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2126–2133.

Halisah, H., Sugianor, S. and Arpandi, A. (2024) 'Efektivitas Program Bangga Kencana Melalui Pencatatan Laporan Aplikasi New Siga Pada Balai Penyuluhan Kb Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), pp. 462–467.

Hasbiyah, S. (2022) 'IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA: STUDI KASUS DESA RANTAU KARAU HULU', *Administraus*, 6(2), pp. 160–168.

Hasbiyah, S. (2024) 'IMPLEMENTASI SISTEM E-FILLING DALAM PELAYANAN SURAT PEMBERITAHUAN PAJAK TAHUNAN (SPT) PADA KANTOR PELAYANAN PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2585–2593.

Hasbiyah, S. and Fatmawati, A. (2023) 'PENGELOLAAN DANA DESA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN NON FISIK DI DESA PALIAT KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4918–4922.

Mardiah, M., Munawarah, M. and Setiawan, I. (2024) 'Efektivitas Program Posyandu Balita Dalam Meningkatkan Kesehatan Ibu dan Anak di Desa Baruh Jaya Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(2), pp. 343–350.

Munawarah, M. (2022) 'PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 28–33.

Sugianor, S. and Husaini, M. (2024) 'PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG', *Al Iidara Balad*, 6(1), pp. 189–193.

Sugianor, S. and Mawarti, M. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2018 TENTANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT

DALAM PENERTIBAN WARUNG REMANG-REMANG DI DESA TAPUS DALAM KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(4), pp. 1883–1890.

Dwiyanto, Agus 2013, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta.

Keban, Yeremias T, 2013, Enam Dmensi Strategis Administrasi Publik, Gava Media. Yogyakarta
Kumorotomo, Abu Wahyudi. 2011. Etika Administrasi Negara. Rajawali Pers. Jakarta

Muhammaddul Muchtadi, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Di akses Tanggal 21 September 2024
<https://repository.uin-suska.ac.id/62157/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>

Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Pasalong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik Alfabeta. Bandung

Rivai, Basri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Radja Grafindo Persada. Jakarta.

Ratminto, 2014. Manajemen Pelayanan. Pustaka Pelajar Bandung

Rinda Rara Restu. 2021. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Rospa Sofian, H. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Di akases pada Tanggal 22 September 2024.
<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6.%20Rospa%20Sofian.pdf>.

Sedianingsih. 2014. Teori dan Praktek Administrasi Kesekretariatan, Jakarta : Kencana.

Silalahi, Ulbert. 2014. Studi Tentang Ilmu Administrasi, Bandung : Sinar Baru Algensindo

Sedarmayanti, 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja : Mandar Maju Jakarta.

Soetrisno. 2014. Manajemen Perkantoran Modern, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia

Sukoco. Badri, M 2017. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga

Sugiyono. 2014, Metode Penelitian Kualitatif Bandung : Alfabeta Bandung.

Tjiptono, 2014. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Alfabeta Bandung.