

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Agustya Febri Andean, Zainul, Rahmi Widyanti

Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
isidewe@gmail.com

ABSTRAK

Agustya Febri Andean. 19920086. Pascasarjana Magister Manajemen UNISKA MAB Banjarmasin. **Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.** Ketua Pembimbing H. M. Zainul dan Anggota Pembimbing Hj. Rahmi Widyanti

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga Kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, (2) pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (3) pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tenaga kontrak pada Bagian Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dengan jumlah sampel sebanyak responden 96 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan diolah dengan teknik analisis data menggunakan program SPSS (Statistic Program for Social Science) for Windows. Pengujian validitas menggunakan Product Moment Pearson dan untuk uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji linearitas, normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dengan nilai t hitung $(4,150) > t$ tabel $(1,66)$. Dengan memberikan pelatihan kepada pegawai tenaga kontrak, maka kinerja juga akan meningkat. (2) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dengan nilai t hitung $(1,704) > t$ tabel $(1,66)$. Dengan meningkatkan pengawasan, maka kinerja pegawai tenaga kontrak juga akan meningkat. (3) secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dengan nilai f hitung $(16,474) > f$ table $(3,09)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengawasan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Agustya Febri Andean. 19920086. Magister of Management, UNISKA MAB, Banjarmasin. *The Effect of Training and Supervision on Contract Employee Performance At Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan* The first advisor H. M. Zainul and the second advisor Hj. Rahmi Widyanti

The purpose of this study was to determine: (1) the effect of partial training on the performance of contract employees at the General Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, (2) the effect of partial

supervision on the performance of contract employees At Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (3) the effect of training and supervision simultaneously on the performance of contract employee.

This research was conducted at Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Type of this research is explanatory research using quantitative methods. The population of this research were the contract employees of the Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, with a total sample of 96 respondents. The sampling technique uses the saturated sample technique where the entire population were sampled. The collection technique of the data used questionnaire and the result was processed by using SPSS (Statistic Program for Social Science) for Windows. Validity test using Product Moment Pearson and for reliability test using Alpha Cronbach. The Classic Assumptions Test using of linearity test, normality test heteroscedasticity test and multicollinearity test. Data analysis using multiple linear regression.

Based on the results of data analysis shows that: (1) partially there is a significant effect of training on the performance of contract employees at At Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, with a value of t count (4.150) > t table (1.66). By providing training to contract employees, performance will also increase. (2) Partially there is a significant effect of supervision on the performance of employees At Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, with the value of t count (1.704) > t table (1.66). By increasing supervision, the performance of contract employees will also increase. (3) Simultaneously there is a significant effect of training and supervision on the performance of contract workers at At Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, with a value of f count (16,474) > f table (3.09) and a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Supervision and Employee Performance

PENDAHULUAN

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu lembaga yang melaksanakan fungsi penyelenggaraan pemerintah daerah yang tentunya memiliki tujuan organisasi dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi pemerintah daerah Provinsi Kalimantan selatan, yakni “**KALSEL MAPAN (MANDIRI DAN TERDEPAN) LEBIH SEJAHTERA, BERKEADILAN, MANDIRI DAN BERDAYA SAING**”. Untuk dapat mewujudkan visi dan misi tersebut tentulah setiap pegawai baik itu Aparatur Sipil Negara dan juga Pegawai Tenaga Kontrak dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensi keahliannya untuk menjalankan tugas, pokok dan fungsinya masing masing sesuai dengan porsei kerja yang sudah ditentukan. Dengan kata lain pencapaian visi dan misi tersebut sangat bergantung kepada kinerja dari pegawai yang ada di lingkungan Biro Umum sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang dalam penelitian ini fokus pada kinerja Pegawai Kontrak.

Tabel 1.1

Daftar Tenaga Kontrak di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Unit kerja
1.	Tenaga Pengadministrasian Umum	19	Biro Umum
2.	Pramubakti Kebersihan	41	Biro Umum
3.	Pranata Jamuan	6	Biro Umum
4.	Teknisi Elektronik	14	Biro Umum
5.	Tenaga Keamanan	5	Biro Umum
6.	Tenaga Pengelola Kearsipan	3	Biro Umum
7.	Pengelola Data	8	Biro Umum
TOTAL		96	

sumber : Biro Umum Setda Prov. Kal-Sel

Pada table 1.1 diatas dapat dilihat jumlah tenaga kontrak yang ada dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah 96 orang. Dimana tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai tenaga pengadministrasian umum berjumlah 19 orang, pramubakti kebersihan 41 orang, pranta jamuan berjumlah 6 orang, teknisi elektronik berjumlah 14 orang, tenaga keamanan berjumlah 5 orang, tenaga pengelola kearsipan berjumlah 3 orang dan pengelola data berjumlah 8 orang.

Dari data diatas, tugas pokok dan fungsi dari masing masing bagian tersebut berorientasi dan berfokus pada tingkat kualitas pelayanan serta perawatan dari asset asset yang dimiliki oleh pemerintah provinsi Kalimantan selatan. Dari pengamatan penulis masih banyak terdapat beberapa penyimpangan dan ketidak profesionalan para pegawai dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Hal ini bisa disebabkan karena para pegawai belum sepenuhnya memahami tentang pokok pekerjaannya, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, serta etos kerja yang masih rendah karena kurangnya pengawasan dari atasan langsung dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentu menjadi masalah bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dalam penelitian ini adalah Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, karena dengan kinerja yang kurang maksimal dari pegawai kontrak dapat mengakibatkan ketidaksesuaian administrasi pekerjaan dan rusaknya asset yang dimiliki oleh Daerah yang diakibatkan rendahnya kinerja yang dilakukan para pegawai tersebut.

Fokus dalam penelitian ini adalah kegiatan Pelatihan dan Pengawasan yang menjadui faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang maksimal dari para Tenaga Kontrak dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Pelatihan yang sebelumnya pernah dilakukan dinilai masih belum mampu membuat kinerja para tenaga kontrak meningkat, hal ini dikarenakan standarisasi pelatihan yang dilakukan belum memenuhi fokus serta kesesuaian dari masing masing kompetensi dari para tenaga kontrak. Faktor Pengawasan juga sangat penting dilakukan agar dapat membuat para tenaga kontrak merasa diperhatikan dan mendapat apresiasi dari hasil yang mereka kerjakan. Faktor Pengawasan tidak hanya mengarah kepada pencarian kesalahan namun akan lebih baik diarahkan kepada pemberian apresiasi dan pujian jika setiap pekerjaan yang telah dilakukan para tenaga kontrak sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif Kuantitatif dengan menguji dan menganalisa pengaruh secara simultan dan parsial dari Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan jumlah responden sebanyak 96 orang yang diambil menggunakan metode sensus atau sampel jenuh dimana seluruh Populasi yaitu seluruh pegawai tenaga kontrak di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dijadikan sampel Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrument penelitian menunjukkan seluruh instrument $\geq 0,30$ dengan nilai signifikansi seluruh instrument berada dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh instrumen $\geq 0,60$ yang berarti semua instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya keandalannya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan sebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka diartikan model regresi ini memenuhi syarat menjadi model regresi yang baik dan layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar di bawah maupun di atas angka nol pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai prediksi.

Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai VIF tidak ada yang mendekati angka 5, dapat dikemukakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji T (Parsial)

a. Pelatihan (X1)

thitung (4,150) > ttabel (1,66) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai tenaga kontrak di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Pengawasan (X2)

thitung (41,704) > ttabel (1,66) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai tenaga kontrak di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Uji F (Simultan)

Besarnya Fhitung adalah 16,474 jauh lebih besar dari Ftabel (16,474 > 3,09) atau signifikansi F kurang dari 5% (0,000 < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Pelatihan

dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai tenaga kontrak di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variable pelatihan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan Pelatihan dan Pengawasan sangat berperan penting dan menunjang performa kerja atau kinerja dari pegawai kontrak di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan pelatihan yang pernah dilakukan memang belum bersifat terstruktur dan fokus pada elemen kerja masing masing jabatan dan bidang pekerjaan yang dilakukan, namun masih bersifat umum dan juga dilakukan oleh pihak ketiga yang menaungi mereka. Kegiatan pelatihan ini sangat penting untuk membekali dan mengasah kompetensi dari para pegawai kontrak agar dapat berkinerja sesuai yang diharapkan oleh Permerinta Provinsi Kalimantan Selatan.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Suparyadi (2013) pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pegetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dengan judul "*Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan*" dilakukan oleh (Sultana *et al.*, 2012) menjelaskan pengaruh praktik pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada sektor perusahaan telekomunikasi di Pakistan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan dipandang sebagai sarana mengatasi perubahan yang inovasi teknologi, persaingan pasar dan memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, jadi jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya.

Kegiatan Pelatihan ini hendaknya dilakukan secara rutin dan berkala untuk terus bisa *merefresh* dan *mengupdate* pengetahuan dan kompetensi dari para tenaga kontrak di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan seiring perkembangan informasi dan teknologi yang terus berkembang pesat yang menuntut kita untuk bisa lebih meningkatkan kemampuan dan skill dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Kegiatan pelatihan juga hendaknya dilaksanakan terstruktur dan fokus sesuai dengan kompetensi dan bidang pekerjaan yang dilakukan masing masing unit kerja. Dan penulis juga menyarankan pelatihan juga dilakukan oleh Badan atau lembaga yang juga bisa memberikan sertifikasi berstandar nasional seperti lembaga- lembaga pelatihan yang sudah dibawah naungan dan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), seperti Pelatihan sertifikasi keahlian pelayanan publik, sertifikasi keahlian Data programing, sertifikasi keahlian tenaga keamanan dan banyak lagi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memiliki lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dari pemerintah, sehingga kegiatan yang dilakukan benar benar berkualitas dan berstandar dari semua aspek dari materi, narasumber sampai pelaksanaan yang semuanya berstandart nasional serta peserta pelatihan semuanya akan di uji sebelum mendapatkan sertifikat nasional dari hasil pelatihannya tersebut.

Dengan demikian diharapkan ketika mereka kembali bekerja setelah melakukan kegiatan pelatihan, performa kerja mereka akan lebih maksimal lagi yang muaranya akan memberikan dampak dan iklim positif di lingkungan Biro Umum Sekeretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Pengawasan juga memberikan pengaruh namun tidak terlalu signifikan terhadap kineja pegawai kontrak dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Mereka memandang bahwa dengan pengawasan yang baik juga mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal. Pengawasan yang dilakukan dapat mendorong kinerja dari para pegawai kontrak.

Kegiatan Pengawasan ini hendaknya juga tidak dianggap sebagai stimulus yang bersifat negative, yang artinya jika kegiatan pengawasna dilakukan barulah para pegawai kontrak bekerja secara serius dan maksimal namun tidak sebaliknya pada saat tidak diawasi mereka bekerja tidak pada performa yang seharusnya. Kegiatan pengawasan ini hendaknya dapat mendorong hal yang lebih positif seperti membina hubungan antara atasan dan bawahan bisa terjalin baik dan harmonis pada saat pengawasan berlangsung, dapat terjadi komunikasi dua arah yang saling menghargai satu sama lain. Atasan yang mengawasi dapat memberikan energy yang baik serta apresiasi bagi bawahannya yang sedang bekerja.

Selain itu strategi dan kebijakan pengawasan melekat dari atasan langsung juga sangat perlu dilakukan, agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kontrak dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dapat berjalan lancar sesuai dengan standard mutu yang sudah tertuang dalam *job description* dari masing masing bidang pekerjaan. Secara Teori pengawasan diartikan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2002:112).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang positif, dimana dalam pengawasan terdapat tindakan-tindakan yang dapat mengarahkan semua kegiatan ke arah standar yang telah

ditentukan sebelumnya, sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pengawasan ditujukan untuk memahami apa yang salah, memaksimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan.

Dari hasil penelitian ini juga terdapat pengaruh secara simultan dari pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai kontrak di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Kedua variable ini saling berkontribusi dalam mewujudkan kinerja maksimal bagi para pegawai. Kegiatan Pelatihan mendorong para pegawai kontrak dapat bekerja sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah yang bertolak ukur dari standart kerja Nasional.

Hal ini bisa dicapai dengan melakukan kegiatan pelatihan terstruktur dan sistematis sesuai dengan peningkatan kompetensi yang disasar sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan dan bekerjasama dengan badan atau lembaga pelatihan yang bersertifikasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Agar nantinya para pegawai kontrak dapat memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahlian dan pekerjaannya masing masing.

Kegiatan Pelatihan yang baik ditunjang dengan sistem pengawasan yang baik pula akan menciptakan ferforma kerja yang maksimal. Kegiatan pengawasan dilakukan dengan cara pendekatan yang harmonis yang berororientasi pada saling menghargai dan bekerjasama satu sama lain dari atasan kepada bawahan, serta selalu berfikir solutif dari setiap permasalahan yang ditemui pada saat pengawasan dilakukan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika kegiatan Pelatihan didukung dengan sistem pengawasan yang baik dapat menciptakan kinerja pegawai kontrak di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan maksimal dan ujungnya akan berdampak pada kemajuan disemua aspek yang ada di Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung 4,150 lebih besar dari t table 1,66 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 atau $\alpha=5\%$. Jadi Hipotesis Pertama dapat diterima.
2. Pengawasan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dibuktiksn dengan hasil uji t dengan nilai t hitung 1,704 lebih besar dari t table 1,66 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 atau $\alpha=5\%$. Jadi Hipotesis kedua dapat diterima.
3. Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dibuktikan dengan uji F dimana nilai F hitung 16,474 lebih besar dari F table 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari (α) sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$, maka hipotseis ketiga dapat diterima.

Saran

1. Kegiatan Pelatihan hendaknya dilakukan secara terencana dan rutin secara terus menerus dengan berjenjang dan berjangka waktu sehingga update pengetahuan dan informasi serta teknologi dapat terus terjaga untuk menunjang kemampuan teknis para pegawai khususnya di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Pelatihan hendaknya dilakukan bekerjasama dengan Lembaga atau Badan yang sudah bersertifikasi Nasional dibawah BNSP.
3. Kegiatan Pengawasan dilakukan secara berkesinambungan dengan dasar menjalin komunikasi yang harmonis dari atasan dan bawahan sehingga terjadi rasa saling menghargai antara sesame yang bermuara pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Untuk menjaga kualitas kerja dan legalitas hukum dari tenaga kontrak, Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan melakukan pembuatan regulasi Sistem Perjanjian Kerja (SPK) yang dilakukan berkala setiap tahun.
5. Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu acuan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan khususnya dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

REFERENSI

- Alfahmi, Muhammad, 2016. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. Jurnal Ilmu Vo. 2 No.2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAB Medan.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.

- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke empat belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marsaoly, Kurshin, M, S. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)* Volumen 2 No. 2 Oktober 2016 : 24-33.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke empat belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Musanef. 2000. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Bandung: Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Personalial, Yogyakarta: BPFE.
- Prasanti, Mega Devi. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Penelitian Pada Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang). Fakultas Ekonomi Unisula.
- Sari, Frisusmita. 2016. Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Jurnal Katalogis* Vo. 4 No. 4. Universitas Tadulako.
- Siburian, Marlina. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Cetakan Keenam. Sinar Baru Algensindo: Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, John. 2008. Statistika Teori dan Aplikasi, edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Tri wardana Azli, dkk. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKAMAMI* Vol. 1 No.1. Sumatera Utara
- Umar, Husein. 1999, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.