

Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

Ruslan¹, Adie Kurbani².

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, ruslan1002@gmail.com

²Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, adie78kurbani@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this research is the lack of a supervisory role that is not yet solid, and the goal is not yet achieved in the work ability to monitor and mobilize employees and the employee's performance is not optimal. This study aims to determine "The Effect of Supervision and Work Ability on Employee Performance of the South Sumatra High Prosecutor's Office".

This research was conducted at the South Sumatra Prosecutor's Office. With a population of 75 people with a sample of all employees who live 75 people. The data collection techniques in this study were questionnaires and documentation. Data were analyzed using normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity test. And using simple linear regression hypothesis testing and multiple linear regression (determination, t test and f test).

Based on the data analysis, it is known that the variables of Supervision and Work Ability jointly have a significant influence on the performance of the South Sumatra High Prosecutor's Office with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). Partially Work Supervision (X_1) has a significant effect on performance (Y) with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). Work Ability (X_2) has a significant effect on performance (Y) with a significant value of 0.000 ($0.000 < 0.05$), it can be concluded that partially selection (X_2) has a positive and significant effect on performance (Y).

Keywords: Work Supervision, Work Ability, and Employee Performance

ABSTRAK

Masalah penelitian ini adalah kurangnya peranan pengawasan yang belum mantap, dan belum tercapainya tujuan dalam kemampuan kerja untuk memantau dan menggerakkan pegawainya serta kinerja pegawai yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan". Penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Dengan populasi 75 orang dengan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, multikoloniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Serta menggunakan pengujian hipotesis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda (determinasi, uji t dan uji f). Berdasarkan analisis data diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel Pengawasan dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Secara parsial Pengawasan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Kemampuan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Menurut Adisasmita Riharjo (2011:15) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada dasarnya pengawasan memegang peranan yang sangat besar dalam pencapaian kinerja karena pelaksanaan suatu rencana tanpa pengawasan akan memungkinkan terjadinya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan.

Fungsi pengawasan yang dilakukan dalam suatu instansi pemerintahan adalah untuk mengetahui permasalahan dalam lembaga/instansi pemerintahan, sekaligus untuk melakukan perbaikan sebelum permasalahan tersebut membawa dampak yang lebih besar. Pengawasan juga berfungsi untuk menjaga agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan serta menambahkan rasa tanggung jawab para pegawai.

Pemimpin dapat menilai hasil kinerja pegawai dengan melakukan evaluasi. Pemimpin juga mengukur sejauh mana kemampuan pelaksanaan operasional organisasi dalam mencapai tujuan serta mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, sehingga pemimpin dapat mengambil tindakan perbaikan.

Menurut Kasmir (2105:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pegawai merupakan elemen yang sangat penting dibandingkan dengan modal, teknologi, atau yang lainnya sebab yang mengendalikan modal dan teknologi serta cara menggunakan dan memeliharannya ialah manusia.

Salah satu upaya manajemen Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap pegawai adalah dengan memperhatikan kehadiran pegawai, absensi, datang dan pulang tepat waktu dalam kedisiplinan. Tingat ketidakhadiran karyawan yang tinggi cenderung dapat menghambat majunya suatu lembaga/instansi pemerintahan, seperti tidak masuknya kerja tanpa keterangan.

B. KAJIAN TEORI (*literature review*)

1. Pengawasan

Pengawasan merupakan sesuatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang diterapkan, serta hasil kerja yang dikehendaki.

1.1. Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Fahmi (2013:141) secara konsep pengawasan memiliki tiga tipe diantaranya :

- a. Pengawasan pendahuluan
- b. Pengawasan *Concurrent*
- c. Pengawasan umpan balik

1.2. Faktor–Faktor Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2011:366) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan diantaranya yaitu :

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk pesaing baru, bahan baku baru, pengaturan pemerintahan baru dan lain sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, manajer mendeteksi perubahan–perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan.

- b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan probilitas tetap terjaga.

c. Kesalahan-kesalahan

Bila para pegawai tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah diagnosa secara tidak tepat.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendegalisasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak akan berkurang. Satu-satunya manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah mengimplementasikan sistem pengawasan, tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

1.3. Tujuan Pengawasan

Menurut Sayuti (2013:120) pengawasan memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan dan pegawai yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan.
- e. Membantu pegawai untuk menyelesaikan tugasnya lebih efisien.

1.4. Manfaat Pengawasan

Menurut Sayuti (2013:123), pengawasan mempunyai beberapa manfaat bagi perusahaan pegawai yaitu:

- a. Membantu memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh organisasi.
- b. Membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas karena kesadaran akan kualitas dan kuantitas output yang dibutuhkan.
- c. Menyediakan alat ukur produktivitas pegawai atau aktivitas yang objektif bai organisasi.
- d. Mengidentifikasi beberapa hal yang membuat rencana tidak sesuai dengan hasil aktual yang dicapai, dan memfasilitasi permodifikasiannya.
- e. Membuat pencapaian kerja sesuai tingkat atau deadline yang ditetapkan

1.5. Indikator-Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2010:209) : yaitu sebagai berikut :

- a. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
- b. Adanya batasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Adanya pengukuran kerja pegawai
- d. Adanya evaluasi pekerja pekerjaan pegawai
- e. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

2. Kemampuan Kerja

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Fuad (2013:79) Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor:

a. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan (knowledge) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

b. Ketrampilan (skill)

Ketrampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

2.2. Penilaian Kemampuan Kerja

- a. Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi.
- b. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.
- c. Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.
- d. Proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002).

2.3. Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan oleh Robbins (2003 : 53), yaitu:

- a. Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.
- b. Faktor-faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- c. Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan melalui perjuangan semangat dan kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai.

3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2016:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu sebagai berikut :

- a. *Personal faktor*
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*
Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- c. *Team factor*
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factor*
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/situational factor*
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

3.2 Evaluasi Kinerja

Menurut Noor (2012:275-276) bahwa ada lima metode penilaian kinerja pegawai:

- a. *Written essay*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan kelemahan, *past performance* evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- c. *Grafic rating scales*, dalam metode ini faktor-faktor mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalam pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai penilaian biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat diskor. Metode ini biasanya memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi *item* yang memadai.
- d. *Behaviorally Anchored Rating Scales*, (BARS) metode ini merupakan kombinasi dari metode *Critical incident* dan *Grafic Rating Scales* bila jumlah pekerja terbatas,

penilaian prestasi kerja biasa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus realible dan valid.

- e. *Forced Comparasion Method*, penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

3.3. Manfaat Kinerja

Menurut Handoko (2012: 69) bahwa manfaat kinerja bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Penyesuain-penyesuaian gaji.
- b. Keputusan-keputusan penempatan, profesi dan mutasi.
- c. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir.
- d. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- e. Menjamin keputusan penempatan internal diambil dalam deskriminasi.

3.4. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:61) indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab

4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam kaitannya dengan Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja dan Kemampuan Kerja Pegawai, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

H₂ : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

H₃ : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantatif menurut Sugiyono (2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang pegawai di kejaksaan tinggi sumatera selatan.

Tabel. Jumlah Pegawai Tetap Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

No	Bagian	Jumlah pekerja
1	Kasubag kepegawaian	19
2	Kasubag keuangan	15
3	Kasubag umum	19
4	Kasubak perpustakaan	9
5	Simkari	8
6	Jaksa Fungsional	5
	Jumlah	75

Sumber : Bidang Pembinaan Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan 2019

2. Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka jumlah sampel mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 75 orang pegawai.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan data yang penulis gunakan adalah:

1. Angket (kuesioner), merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koeioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.
2. Dokumentasi, dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berbentuk dokumen, berupa surat, catatan, dokumen tata tertib dan peraturan-peraturan, arsip foto dan sebagainya.
3. Observasi, digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Teknik Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) bahwa uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuatu instrument. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid dan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid

Rumus :

$$r = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum x)^2)\{n \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}}$$

Dimana :

r : Koefisien Korelasi.

n : Jumlah Responden.

$\sum x$: Skor Item Variabel Bebas (Pengawasan Organisasi).

$\sum y$: Skor total Variabel Terikat (Kinerja Pegawai).

X^2 : Kuadrat Skor Butir/Item.

Y^2 : Kuadrat Skor Butir/Item.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua.

Cara mencari reliabilitas nilai hitung dapat dilihat pada output SPSS versi 23. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika *r* memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengelolaan data dengan komputersasi menggunakan program SPSS.

2. Pengujian Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar dapat diperoleh nilai pemerkiraan yang tidak bias dan efisien dan persamaan regresi. Maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut (Pengelolaan data dengan komputersasi menggunakan program SPSS).

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Santoso (2010:212) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah seorang menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* terdapat nyilai standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas hasil uji *Kolmogorov Smirnov* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Selain itu deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas, jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolieritas

Menurut Santoso (2010:203) tujuan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variabel independent*. Jika terjadi korelasi, maka dapat diartikan terdapat problem multikoloniaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *independen variabel*.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Bila nilai F lebih kecil dari 5 maka tidak terdajadmultikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2010:208) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mendeteksi ada tidaknya pola titik, pola grafik *scatterplot* antara SREID dan SPRED.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan (X_1) Kemampuan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$$Y' = a + bx$$

Dimana :

Y' : Nilai variabel terikat (Kinerja dan Kemampuan Pegawai)

A : Bilangan Konstan

b : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas (Pengawasan)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Gujarati, 2001) dalam analisis regresi linier berganda beberapa variabel independen digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Jadi, dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Pengawasan (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui nilai dapat dilihat pada output SPSS versi 23

Rumus persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Dimana :

Y' : Nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a : Bilangan Konstan

b_1 : Koefisien regresi pengawasan

b_2 : Koefisien regresi kemampuan kerja

x_1 : Variabel pengawasan

x_2 : Variabel kemampuan kerja

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:338), koefisien determinasi R^2 adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan

oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Untuk mengetahui nilai dapat dilihat pada output SPSS versi 23.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui nilai hitung dapat dilihat pada output SPSS versi 23.

Cara pengujian hipotesis dengan kriteria H_0 adalah jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji F

Uji f digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Kriteria Pengujian :

- H_1 : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.
- H_2 : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.
- H_3 : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

a. Hasil Uji Reliabilitas

- 1) Uji Reliabilitas Pengawasan (X_1)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	9

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel pengawasan didapat nilai cronbach alpha sebesar $0,625 > 0,60$ karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	9

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel pengawasan didapat nilai *cronbach alpha* sebesar $0,668 > 0,60$ karena nilai tersebut diatas $0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

3) Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	9

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel pengawasan didapat nilai *cronbach alpha* sebesar $0,638 > 0,60$ karena nilai tersebut diatas $0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:212) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dimana untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval dan rasio adalah sebagai berikut:

1. Histogram yang berbentuk grafik untuk menunjukkan distribusi data secara visual.
2. Scatter plot dimana sebuah grafik yang digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara dua variabel. Dan agar bisa menggunakan scatter plot maka skala yang digunakan haruslah skala interval dan rasio

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03395846
	Most Extreme Absolute Differences	,187
	Positive	,142
	Negative	-,187
Test Statistic		,1293
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan *output* tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,071. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Maka nilai resiudual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

**Tabel Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,695	2,697		2,853	,006		
Pengawasan	,538	,074	,552	7,315	,000	,741	1,349
Kemampuan	,285	,053	,404	5,353	,000	,741	1,349

a. Dependent Variable: Kinerja

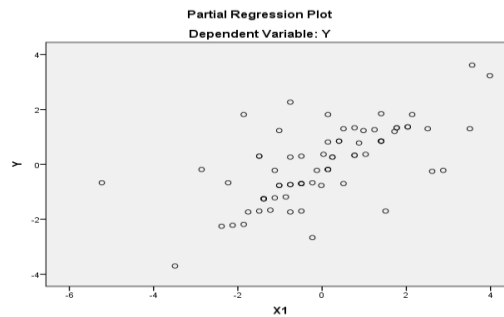
Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Dari hasil tabel diatas, kedua variabel bebas didapat angka toleransi (*tolerance*) lebih dari 0,10 dan angka VIF (*Variance Inflation Factocrs*) kurang dari 10, berarti variabel pengawasn (X1) dan variabel kemampuan kerja (X2) tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika Variance dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Dari gambar diatas, terlihat bahwa noktah-noktah terpecah dan tidak membentuk pola disekitar diagonal (menyebarkan lalu menyempit), diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan X. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda

1) Pengaruh Variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,885	2,457		8,906	,000
Pengawasan	,483	,060	,685	8,040	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan tabel *coefficient* diatas, diperoleh hasil regresi linear sederhana untuk variabel Pengawasan sebesar **0,483** serta Variabel Kinerja sebesar **21,885**. sehingga diperoleh persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut :

$$Y' = 21,885 + 0,483$$

2) Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,029	3,082		3,579	,001
Kemampuan Kerja	,738	,074	,758	9,931	,000

a. Dependent Variable: Pengawasan

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan tabel *coefficient* diatas, diperoleh hasil regresi linear sederhana untuk variabel kemampuan kerja sebesar **0,738** serta konstanta sebesar **11,029**. sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + Bx$$

$$Y' = 11,029 + 0,738$$

3) Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,695	2,697		2,853	,006
	X1	,538	,074	,552	7,315	,000
	X2	,285	,053	,404	5,353	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diperoleh Dengan Program SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan tabel *coefficients* diatas, didapat hasil regresi linear berganda yaitu nilai koefisien regresi untuk Pengawasan (X₁) sebesar **0,538** dan nilai koefisien regresi untuk Seleksi (X₂) sebesar **0,285** berdasarkan nilai tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,695 + 0,538 X_1 + 0,285 X_2$$

Dimana :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 7,695. Yaitu nilai tetap variabel Kinerja Pegawai (Y) apabila variabel Pengawasan (X₁) dan Kemampuan Kerja (X₂) bernilai nol.
2. Koefisien regresi Pengawasan (X₁) sebesar 0,528. Jika Pengawasan (X₁) mengalami penambahan 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,528 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.
3. Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 0,285. Jika Kemampuan Kerja (X₂) mengalami penambahan 1 satuan, maka nilai Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,285 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,695	2,697		2,853	,006
	Pengawasan	,538	,074	,552	7,315	,000
	Kemampuan	,285	,053	,404	5,353	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diperoleh Dengan Program SPSS Versi 23

Uji t pada tabel diatas menunjukkan pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Nilai t_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) dari jumlah data sebanyak 75.

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara parsial antara variabel rekrutmen (X1) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Secara parsial antara variabel seleksi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Uji F (Simultan)

Tabel 11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,889	2	90,444	82,314	,000 ^b
	Residual	79,111	72	1,099		
	Total	260,000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengawasan

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 23

Uji F atau uji bersama-sama ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitupun sebaliknya.

Hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 82,314. Jadi hasil dari hipotesis uji f secara bersama-sama atau (simultan) variabel Pengawasan dan Kemampuan Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel *coefficient* diatas, diperoleh hasil regresi linear sederhana untuk variabel Pengawasan sebesar **0,483** serta Variabel Kinerja sebesar **21,885**. sehingga diperoleh persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut $Y' = 21,885 + 0,483 X1$. Dalam persamaan tersebut dapat dilihat hubungan yang positif antara Variabel Pengawasan terhadap Variabel Kinerja dengan besarnya nilai koefisien X1 sebesar 0,483. Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif searah yang berarti jika variabel pengawasan naik sebesar 1 skala hitung, maka nilai Kinerja Pegawai akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0,483.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel *coefficient* diatas, diperoleh hasil regresi linear sederhana untuk variabel Pengawasan sebesar **0,738** serta Variabel Kinerja sebesar **11,029**. sehingga diperoleh persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut $Y' = 11,029 + 0,738 X_2$. Dalam persamaan tersebut dapat dilihat hubungan yang positif antara Variabel Kemampuan Kerja terhadap Variabel Kinerja dengan besarnya nilai koefisien X_2 sebesar 0,738 . Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif searah yang berarti jika variabel Kemampuan Kerja naik sebesar 1 skala hitung, maka nilai Kinerja Pegawai akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0,738.

c. Pengaruh Pengawasan kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel *coefficients* diatas, didapat hasil regresi linear berganda yaitu nilai koefisien regresi untuk Pengawasan (X_1) sebesar **0,538** dan nilai koefisien regresi untuk kemampuan Kerja (X_2) sebesar **0,285**. Nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 7,695. berdasarkan nilai tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 7,695 + 0,538 X_1 + 0,285 X_2$. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa masing masing Variabel Bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Variabel Pengawasan memberi pengaruh kenaikan sebesar 0,538 terhadap Kinerja Pegawai jika variabel Pengawasan naik sebesar 1 skala hitung yang digunakan. Variabel Kemampuan kerja memberi pengaruh kenaikan sebanyak 0,285 terhadap kinerja pegawai jika variabel kemampuan kerja naik sebesar 1 skala hitung yang digunakan. Dan begitu juga sebaiknyanya.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan” yang dilakukan melalui observasi atau pengamatan, dan penyebaran kuesioner. Penulis menyimpulkan bahwa hasil dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil dari regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan Pengawasan sebesar 0,538 dan nilai koefisien regresi linear berganda untuk Kemampuan Kerja sebesar 0,285 dan koefisien untuk konstanta sebesar 7,695 Sehingga diperoleh persamaan regresi adalah $Y' = 7,695 + 0,538 X_1 + 0,285 X_2$. Artinya apabila variabel Pengawasan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan 0,538. selanjutnya apabila variabel Kemampuan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,285
- b) Hasil uji asumsi klasik untuk uji normalitas diperoleh bahwa data berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi. Kemudian uji multikolonieritas berdasarkan pada tabel diperoleh angka toleransi (*tolerance*) lebih besar dari 0,10 dan angka VIF (*Variance inflation factors*) kurang dari 10, bearti variabel Pengawasan (X_1) dan variabel Kemampuan Kerja (X_2) tidak terjadi multikolonieritas.
- c) Hasil pengujian hipotesis (Uji f) secara bersama-sama variabel Pengawasan (X_1) dan Kemampuan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa

nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka h_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa simultan Pengawasan (X_1) dan Kemampuan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan beberapa masukan kepada instansi pemerintah yaitu kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan kota Palembang yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian. Adapun masukan tersebut antara lain :

- a) Instansi perlu meningkatkan Pengawasan Terhadap Kemampuan Kerja, dimana pimpinan harus melakukan pengawasan secara langsung agar dapat memperoleh hasil yang baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan haruslah selalu meningkatkan kemampuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- c) Kinerja pegawai yang selama ini sudah berjalan dengan baik harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara lebih mendisiplinkan pegawai sehingga tujuan dari instansi tersebut akan mudah tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, I., & Donnely. (1994). *Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarawati, Damodar. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T, Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyuda. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang*. Jurnal. Vol 13, No.1, Oktober 2014.
- Heriansyah. 2013.. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Vidi Abadi Palembang*. Skripsi. Fakultas Uniersitas PGRI Palembang. Tidak dipublikasikan.
- Ivan, Gavinov, Tinarbudi. 2016. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Kerlinger. Fred N. 2004. *“Asas-Asas Penelitian Behaviora”*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada,

Mangkunegara, A. P. 2012 *Evaluasi kinerja sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Refika Aditama

Noor, Juliansyah. 2012. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

Riska, Febriana. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Palembang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Tidak Dipublikasikan.

Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo.

Santoso, Singgih.2010. *Statistik Parametrik, Konsep & Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan pertama, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, PT Gramdia, Jakarta

Sayuti. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.

Siregar. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.

Sujarweni, V Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sule, dkk. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

Suwatno; Priansa; Deni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Torang, Dr. Syamsir. (2016) *Organisasi & manajemen (perilaku, stuktur, budaya, & Perubahan Organisasi)* Bandung : Alfabeta

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.