

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR NOTARIS/PPAT MAISARAH PANE.,SH, KABUPATEN INDRAMAYU

Meddy Nurpratama<sup>1</sup>, Agus Yudianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir

<sup>1</sup> meddynurpratamafe@unwir.ac.id, <sup>2</sup> agus.yudianto@unwir.ac.id

**ABSTRACT** - Based on the problem formulation above, the research objectives to be achieved in this study are: To find out how the supervision is in the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency. To find out how the performance of employees at the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency. To find out whether there is a significant influence between supervisors on employee performance at the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency

To determine a quantity that states how strong the relationship between a variable and other variables, this study uses correlation analysis. This analysis is intended to determine the effect of supervision on employee performance. The formula used is the product moment correlation technique.

The results of research on the effect of supervision on employee performance at the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency are: Supervision in the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency is in very good condition. The results of the recapitulation of the score of respondents' answers regarding supervision at the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency are 675, the data is in a very good area (630 - 750 = strongly agree). Indramayu Regency is in very good condition. The results of the recapitulation score of respondents' answers regarding the performance of employees at the Notary Office / PPAT Maisarah Pane, SH, Indramayu Regency are 540, the data is in a good area (504 - 600 = strongly agree). 0.770 or 77% means that there is an effect of supervision on the performance of employees and employees and the remaining 23% is a variable outside the research. 0.05), thus that there is a rejection of H<sub>0</sub> or acceptance of H<sub>a</sub> which means that there is a positive and significant influence of the supervisory variable (X) on the employee performance variable (Y).

**Keywords:** Supervision, Employee Performance

**ABSTRAK** - Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang ada di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu

Untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel

lain maka penelitian ini menggunakan Analisis korelasi. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. Rumus yang digunakan adalah teknik korelasi product moment.

hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu adalah: Pengawasan yang ada pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu berada pada kondisi sangat baik. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai pengawasan pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu adalah sebesar 675 data tersebut berada pada daerah sangat baik (630 – 750 = sangat setuju), Kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu berada pada kondisi sangat baik. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane, SH, Kabupaten Indramayu sebesar 540, data tersebut berada pada daerah baik (504 – 600 = sangat setuju Hasil uji statistik pada variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,770 atau 77 % artinya ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dan pegawai dan sisanya 23 % adalah variabel diluar penelitian. Nilai thitung pengawasan (X) lebih besar dari tabel (6,912 > 2,145) atau tingkat signifikansi thitung lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05), dengan demikian bahwa terjadi penolakan H<sub>0</sub> atau penerimaan H<sub>a</sub> yang berarti menunjukkan adanya pengaruh variabel pengawasan (X) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang

terjadi saat ini. Dalam melaksanakan kegiatannya, setiap organisasi yang bergerak dibidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada setiap organisasinya. Keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada perkembangan jaman yang mengandalkan keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Kualitas dari kinerja manusia merupakan faktor penentu untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Notaris/PPAT adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, surat kuasa dan ketetapan yang diharuskan oleh peraturan perundangundangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam akta otentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosee, salinan dan kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan akta-akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh Undang-undang.

Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi wewenang tersebut. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tertentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan; Pekerjaan tidaklah bertentangan

dengan moral etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Agar pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan, pengawasan tidak boleh dilakukan diakhir saja tetapi juga pada setiap tingkat proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja organisasi.

Prestasi atau kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas Pegawai, karena jika prestasi atau kinerja pegawai jelek maka hal itu bisa berpengaruh pada menurunnya potensi dan kreativitas Pegawai yang dimana selalu dinanti prestasi dan kinerja mereka agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja. Kinerja pegawai adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi. Selain mesin atau alat-alat lainnya, karena pegawai yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing agar

dapat untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja pegawai harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung dalam pencapaian kinerja. Dengan kurang maksimalnya kinerja dari pegawai maka dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi masih belum tercapai, karena masih rendahnya tingkat kinerja pegawai.

Oleh karena itu, diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai itu semua diperlukan fungsi pengawasan dimana tujuan pengawasan ialah agar terciptanya pegawai disiplin dan bertanggung jawab yang didukung oleh suatu sistem manajemen yang berdaya guna dan berhasil.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikannya dalam suatu kerangka ilmiah berupa artikel/jurnal yang berjudul “ Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane.,SH, Kabupaten Indramayu”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teoritis

#### 1. Pengawasan

##### a. Teori Pengawasan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara dan efisien yaitu dengan adanya itu fungsi controlling. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan

pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robert J. Mockler yang dalam T. Hani Handoko (2013:358) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut G. R. Terry dalam Irham Fahmi (2014:84) mengatakan bahwa definisi pengawasan adalah:

“Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus yang dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga

pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.”

“(Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is, in conformity with the standard)”.

Hadibroto dalam Irham Fahmi (2014:84) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan sebagai berikut: “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas satu sama lain maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### b. Tahapan Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. Demikian halnya dalam pengawasan (Controlling). T. Hani Handoko (2013:360) mengemukakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yaitu:

##### 1. Tahap Penetapan Standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

##### 2. Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

##### 3. Tahap Pengukuran Pelaksanaan kegiatan

Beberapa proses yang berulang-ulang dan terus-menerus, yang berupa pengamatan, laporan, metode, pengujian, dan sampel.

##### 4. Tahap Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan.

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, serta digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

##### 5. Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan di mana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

Dari beberapa tahap-tahap dalam proses pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan akan berjalan dengan baik apabila tahap-tahap yang dilakukan dalam proses pengawasan sesuai dengan prosedur pengawasan.

#### c. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan

Menurut Harahap (2012:313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

#### d. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melakukan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai serta rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Prinsip pengawasan dalam sebuah organisasi terhadap suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebenarnya adalah dalam rangka untuk melakukan perbaikan-perbaikan demi tercapainya suatu tujuan.

Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip Hasibuan (2014:243), menetapkan bahwa prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut:

1. Prinsip Tercapainya Tujuan (Principle of Assurance of Objective)  
Pengawasan harus ditunjukkan ke arah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan.
2. Prinsip Efisiensi Pengawasan (Principle of Efficiency of Control)  
Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan dari perencanaan, sehingga

tidak menimbulkan hal-hal yang di luar dugaan.

3. Prinsip Tanggung Jawab Pengawasan (Principle of Control Responsibility)  
Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.
4. Prinsip Pengawasan Masa Depan (Principle of Future Control)  
Pengawasan yang efektif harus ditunjukkan ke arah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang
5. Prinsip Pengawasan Langsung (Principle of Direct Control)  
Teknik kontrol yang efektif adalah dengan mengusahakan adanya manajer yang berkualitas baik. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.
6. Prinsip Refleksi Perencanaan (Principle of Reflection of Plan)  
Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.
7. Prinsip Penyesuaian dengan Organisasi (Principle of Organization Suitability)  
Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahannya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.

8. Prinsip Wewenang Individual (Principle of Individual of Control)

Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer. Teknik kontrol harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada tingkat tugas manajer.

9. Prinsip Standar (Principle of Standard)

Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

10. Prinsip Pengawasan Terhadap Strategis (Principle of Strategic Point Control)

Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

11. Prinsip Kekecualian (The Exception Principle)

Efisien dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang dihadapkan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi ke dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12. Prinsip Pengawasan Fleksible (Principle of Flexibility of Control)

Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

13. Prinsip Peninjauan Kembali (Principle of Review)

Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14. Prinsip Tindakan (Principle of Action)

Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing dan directing

Dari beberapa prinsip-prinsip pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip pengawasan bertujuan untuk melakukan perbaikan-perbaikan demi tercapainya suatu tujuan.

e. Dimensi Pengawasan

Pengawasan menurut T. Hani Handoko (2013:361) biasanya terdiri paling sedikit lima tahap, sebagai berikut :

1. Penetapan Standar Pelaksanaan (perencanaan)

Penetapan standar pelaksana sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan untuk penilaian hasil-hasil, seperti tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Seperti berapa kali pelaksanaan seharusnya diukur, setiap jam, harian, mingguan, bulanan?

3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran pelaksanaan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.

4. Perbandingan dengan Standar Evaluasi

Tahap kritis dan proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan-penyimpangan harus

dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

#### 5. Tindakan Korektif

Tindakan korektif dapat diambil dengan berbagai bentuk, seperti standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

### 2 Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu tantangan penting yang dihadapi oleh setiap organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Apabila pekerja jelas memahami mengenai apa yang di harapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberika kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan motivasi, dan harga dirinya akan meningkat (Costello dalam Wibowo 2012:3).

Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja secara harmonis dan terintegritas antara pemimpin dan bawahannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2012:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Sinambela (2012:5) yang mendefinisikan bahwa :

”Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.

#### b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:15) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja:

##### 1. Faktor internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan

tinggi dan pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah.

## 2. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan

## c. Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011: 184), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

- “1. Diskriminasi
2. Pengharapan
3. Pengembangan
4. Komunikasi”..

## d. Tujuan Kinerja Pegawai

Veithzal Rivai (2014:408-409), mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.

7. Meningkatkan etos kerja.

8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan /efektivitas.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan.

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

13. Sebagai sumber untuk pengambiln keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya.

14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.

18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Dari beberapa tujuan penilaian kinerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik agar memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya dan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.

#### e. Dimensi Kinerja Pegawai

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Miner dalam Sutrisno (2011:172-173), sebagai berikut:

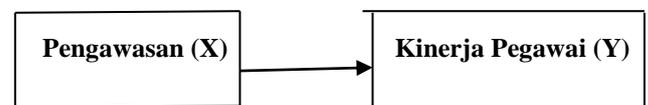
1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah aben, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu mmbantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Pengawasan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan keterkaitan yang sangat erat oleh karena itu, jika karakteristik pengawasan yang dilakukan dioptimalkan. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai kinerja pegawai, maka jelaslah bahwa pengawasan erat hubungannya dengan kinerja pegawai, dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai menurut langkah-langkah pengawasan maka kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya untuk dapat bekerja lebih produktif, dikarenakan

pegawai mendapatkan suatu dorongan dan arahan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau kepentingan organisasi saling pengertian dan saling berhubungan antar kepentingan pegawai dengan tujuan organisasi

Dilandasi konsep pemikiran tersebut diatas, maka variabel yang akan diukur adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent) yaitu pengawasan
2. Variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai



Gambar 1

#### Kerangka Penelitian

#### Hipotesis Penelitian

Dengan memperhatikan deskripsi teoritik dan kerangka berfikir sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pengawasan yang ada di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu dalam kondisi baik
2. Diduga kinerja pegawai yang ada di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu kondisi baik
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu

#### METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskripsif dan kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Umum Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane.,SH

##### a. Sejarah Notaris

Sejarah mencatat, profesi notaris berawal dari profesi kaum yang dekat dengan sumber kekuasaan. Pada masa Romawi kuno, mereka dikenal sebagai *scribae*, *tabelliones*. *Tabelliones* tidak menjabat sebagai pejabat umum. Artinya, ia bukan pejabat negara sehingga hasil akta yang dibuatnya tidak otentik. Pada tahun 568 s/d 774 Masehi, beberapa *tabelliones* diangkat menjadi notaris dan dipekerjakan pada perwakilan kerajaan sehingga mereka merasa terhormat. Oleh karena itu, banyak *tabelliones* yang tanpa pengangkatan dari kerajaan, mengangkat diri mereka sendiri menjadi notaris. Maka terjadilah kerancuan yang mengakibatkan istilah *itabellioi* dan *inotariusi*. Akhirnya, *tabellionat* dan *notariat* bergabung menjadi suatu lembaga yang dinamakan *icollegiumi*. *Notarius* yang bergabung menjadi *collegium* dianggap sebagai satusatunya pejabat yang berhak membuat akta-akta, baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Di Indonesia, profesi notaris mulai masuk pada permulaan abad 17, dengan adanya *Ost Indische Compagnie*, yaitu gabungan perusahaan-perusahaan dagang Belanda untuk perdagangan di Hindia Timur yang dikenal dengan nama VOC (*Verenigde Oost Indische Compagnie*) dengan gubernur jenderal yang bernama Jan Pieter Zoon Coen. Ia mengangkat Melchior Kerchem sebagai notaris pertama di Jakarta (Batavia) pada tanggal 27 Agustus 1620. Melchior Kerchem bertugas melayani semua surat, surat wasiat di bawah tangan (*codicil*), persiapan penerangan akta kontrak perdagangan, perjanjian

kawin, surat wasiat (*testament*), dan akta-akta lainnya dan ketentuan-ketentuan yang perlu dari kota praja dan sebagainya

Pada saat tahun 1860 pemerintah Hindia Belanda melakukan penyesuaian peraturan tentang jabatan notaris di Indonesia terhadap peraturan yang berlaku di negeri Belanda. Maka diundangkanlah peraturan jabatan notaris (*notaris Reglement*) *Staatsblad* 1860 Nomor 3 yang diundangkan pada tanggal 26 Januari 1860 dan mulai berlaku di Indonesia pada tanggal 1 Juli 1860. Dan Peraturan jabatan notaris terdiri dari 36 pasal yang merupakan terjemahan dari *notaris wet* yang berlaku di negeri Belanda sedangkan *notaris wet* yang berlaku di Belanda merupakan kodifikasi dari *Ventosewet* yang berlaku bagi notaris di Perancis. Perkembangan notaris di Indonesia juga mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan bangsa dan negara Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan pemerintahan orde reformasi mengundangkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang jabatan notaris yang sekarang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014.

##### b. Tugas Notaris/PPAT

Tugas notaris adalah memformulasikan keinginan atau tindakan para pihak dalam akta otentik, dengan memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Dan juga mengkonstantir hubungan hukum para pihak dalam bentuk tertulis dan format tertentu, sehingga dapat mewujudkan hubungan hukum antara subjek-subjek hukum yang bersifat perdata. Pada prinsipnya notaris harus memberikan pelayanan terhadap semua pihak agar kepentingan dan keinginan semua pihak tersebut dapat terpenuhi, tidak lain dalam bentuk akta autentik. Sehingga, notaris dapat mencegah masalah atau

perselisihan di antara para pihak yang bersangkutan.

## 2. Profil Responden

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 15 kuesioner dengan subjek penelitian adalah pegawai Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, . Kuesioner yang kembali dari 15 kuesioner yang disebarkan adalah 43 kuesioner. Jadi, yang tidak kembali ada 0 kuesioner. Dengan demikian, response rate pada penelitian ini adalah 100%. Dari 15 kuesioner yang kembali, semua jawabannya lengkap dan layak digunakan untuk analisa.

Di bawah ini adalah dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan pendidikan pegawai Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane., SH

Tabel 4.1

Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	73 %
	Perempuan	4	27 %
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>
Umur	< 25 tahun	3	20 %
	26-35 tahun	7	47 %
	36-45 tahun	5	33 %
	> 46 tahun	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, sebagian besar responden laki-laki dengan jumlah 73 % dan sisanya perempuan adalah yang berjumlah 27 %. Umur responden bervariasi 20 % berumur < 25 tahun, 47 % berumur 26-35 tahun dan 33 % berumur 36-45 tahun. Jenis pendidikannya juga beragam 60 % Sarjana (S-1), 27 % Diploma dan 13 % SLTA.

## 3. Hasil Penelitian Variabel Pengawasan (X)

Hasil penelitian variabel pengawasan (X) diperoleh melalui pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada 15 orang responden yang dijadikan sebagai sampel. Dimensi yang digunakan pada variabel pengawasan (X). Pertanyaan - pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada kisi-kisi instrumen yang ada.

Data rekapitulasi / tabulasi dari jawaban responden mengenai variabel pengawasan (X) seperti terlihat pada tabel (data lampiran). Total skor variabel pengawasan (X) yaitu sebesar 675.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel pengawasan (X) :

### a. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Kriteria:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid

Dimana untuk  $df = n - 1 = 15 - 1 = 14$  dan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan tabel koefisien korelasi  $r$  product moment maka diperoleh  $r_{tabel} = 0.4973$ .

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi data penelitian merupakan suatu gambaran dari data yang telah diperoleh selama penelitian dilakukan. Setelah data terkumpul semua langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkatan persepsi yang peneliti teliti yaitu kinerja pegawai (Y). Dimana setiap

pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, akan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1. Oleh karena itu variabel kinerja pegawai (Y) dikategorikan sebagai berikut:

Tabel.4.9  
Skor Kriteria Jawaban Seluruh Responden dari Setiap Pertanyaan

Skor	Interval	Kriteria
5	504 – 600	Sangat Setuju
4	408 – 504	Setuju
3	312 – 408	Cukup Setuju
2	216– 312	Tidak Setuju
1	120– 216	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Hasil pengolahan peneliti, 2021

Skor keseluruhan kuesioner dari kinerja pegawai (X) dari 15 responden dapat dilihat sebagai berikut:

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada 15 responden atas 8 pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai (X) dengan memberikan skor tertinggi 5 dan terendah 1. Berikut ini hasil distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (X) tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)  
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Sum	Sd
B_01	15	4	5	69	.507
B_02	15	4	5	67	.516
B_03	15	4	5	68	.516
B_04	15	4	5	67	.516
B_05	15	4	5	69	.507
B_06	15	3	5	65	.724
B_07	15	4	5	67	.516
B_08	15	4	5	68	.516
Valid N (listwise)	15				540

Sumber: Hasil kuesioner tahun 2021 (data primer diolah)

Dilihat dari tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa nilai skor keseluruhan kuesioner kinerja pegawai (X) yang telah dijawab oleh responden sebesar 540 artinya dapat disimpulkan masuk dalam kategori sangat setuju/sangat baik. Berikut ini hasil Analisis Statistik Deskriptif variabel kinerja pegawai (Y) tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11  
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)  
Statistics

N	Valid	15
	Missing	0
Mean		36.00
Std. Error of Mean		.936
Median		35.00
Mode		32 <sup>a</sup>
Std. Deviation		3.625
Variance		13.143
Range		8
Minimum		32
Maximum		40
Sum		540
Percentiles	5	32.00
	95	.

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown  
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 23

Hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan skala teoritik 5% sampai dengan 95% diperoleh skor rata-rata (mean) sebesar 36,00, nilai tengah (median) sebesar 35,00, nilai standar deviasi sebesar 3,625, nilai variansi sebesar 13,143 nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 40.

### Pembahasan

#### a. Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi pengawasan dengan kinerja pegawai terlihat pada tabel 4.12 berikut ini:  
kinerja pegawai dalam bekerja.

#### b. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier mengenai pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

##### 1. Model Summary

Hasil keluaran nilai koefisien determinasi (R Square atau R<sup>2</sup>) sebesar 0,770Nilai tersebut menunjukkan kemampuan variabel pengawasan (X) memiliki pengaruh dalam menjelaskan variansi pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 77 % dan sisanya sebesar 23 % dipengaruhi oleh faktor lain

(e) yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## 2. Model Coefficients

yang digunakan untuk membuat persamaan regresi linear yaitu besaran koefisien yang terdapat pada kolom unstandardized coefficients bagian B, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 1,104 + 0,789X + e$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien sebesar 1,104 adalah nilai koefisien kinerja pegawai (Y) saat pengawasan (X) sama dengan nol (0).
- Nilai sebesar 0,789 pada koefisien X yaitu jika pengawasan (X) naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,789
- Nilai e adalah faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian

## 3. Model Anova

Untuk menyatakan apakah variabel bebas (independentvariable) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependentvariable) peneliti menggunakan kriteria signifikansi F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi Fhitung dengan alpha. Dalam menjelaskan koefisien F garis regresi pada penelitian ini, nilai alpha ditetapkan sebesar 0,05 atau 5% ( $\alpha = 5\%$ ).

Diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 (P-value) artinya bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Atau dengan memperhatikan nilai Fhitung (47,781) yang mempunyai nilai lebih besar

dari nilai Ftabel (4,60) atau  $47,781 > 4,60$  yang berarti bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## Hipotesis Statistik

Uji t dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

Ketentuan pengujian:

- Jika thitung  $>$  ttabel 0,05 (dk = n - 1), maka Ho ditolak Ha diterima.
- Jika thitung  $<$  ttabel 0,05 (dk = n - 1), maka Ho diterima Ha ditolak.
- Menghitung besarnya angka thitung dengan  $\alpha = 0,05$  dan dk = n-k-1 = 14, jadi ttabel = 2,145.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

- H0 = Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai  
 Ha = Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap prestasi kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis) dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows:

hasil perhitungan koefisien untuk Uji t adalah sebagai berikut : Nilai thitung pada variabel pengawasan (X) thitung 6,912  $>$  ttabel 2,145 dan dengan tingkat signifikansi 0,000  $<$  0,05 maka Ha diterima artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## Interpretasi

Berdasarkan analisis statistik di atas maka hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan di Kantor

Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai pengawasan di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu adalah sebesar 675, data tersebut berada pada daerah sangat setuju (630 – 750 = sangat setuju), artinya pengawasan sudah sangat baik

1. Kinerja pegawai di Kantor Notaris / Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayusebesar 540 data tersebut berada pada daerah sangat setuju (504 – 600 = sangat setuju) artinya tingkat kinerja pegawai berada pada tingkat yang sangat baik.

2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu

Hasil uji statistik pada variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,770 atau 77 % artinya ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dan sisanya 23 % adalah variabel diluar penelitian.

3. Nilai thitung pengawasan (X) lebih besar dari ttabel (6,912 > 2,145) atau tingkat signifikansi thitung lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05), dengan demikian bahwa terjadi penolakan H0 atau penerimaan Ha yang berarti menunjukkan adanya

pengaruh variabel pengawasan (X) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu adalah:

1. Pengawasan yang ada pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu berada pada kondisi sangat baik. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai pengawasan pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu adalah sebesar 675 data tersebut berada pada daerah sangat baik (630 – 750 = sangat setuju),
2. Kinerja pegawai di Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayuberada pada kondisi sangat baik. Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane,SH, Kabupaten Indramayu sebesar 540, data tersebut berada pada daerah baik (504 – 600 = sangat setuju
3. Hasil uji statistik pada variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,770 atau 77 % artinya ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dan pegawai dan sisanya 23 % adalah variabel diluar penelitian. Nilai thitung pengawasan (X) lebih besar dari ttabel (6,912>2,145) atau tingkat signifikansi thitung lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05), dengan demikian bahwa terjadi penolakan H0 atau penerimaan Ha yang berarti menunjukkan adanya pengaruh

variabel pengawasan (X) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

T. Hani Handoko, 2013, Manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Veithzal, Rivai, ddk 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga, PT. Grafindo Persada, Depok

Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta

Harahap, Sofyan Syafri. 2012. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada