

Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Eko Retnoningsih, Arisyahidin, M. Naim Musafik

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai secara individu pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. (2) Menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. (3) Menganalisis variabel pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja, yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan teknis analisis data menggunakan: (1) analisis statistic deskriptif, (2) uji asumsi klasik (multikolinearitas, normalitas, linearitas, dan analisis statistic inferensial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. (2) Faktor-faktor pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. (3) Variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

Humans in their lives have never lived alone, but humans are always in groups with others because humans can not meet their own needs. Most human needs can only be met through the help of others. This study aims to: (1) Analyze the effect of supervision, motivation, and work discipline on individual employee performance at the Industry and Trade Service of Tulungagung Regency. (2) Analyzing the effect of supervision, motivation, and work discipline on employee performance together at the Tulungagung District Industry and Trade Office. (3) Analyzing the variables of supervision, motivation, and work discipline, which have the most dominant influence on the performance of employees together in the Department of Industry and Trade of Tulungagung Regency. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been given a score in accordance with a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. While technical data analysis uses: (1) descriptive statistical analysis, (2) classical assumption test (multicollinearity, normality, linearity, and inferential statistical analysis). The results showed that: (1) The influence of supervision, motivation, and work discipline had a significant influence on the performance of the Tulungagung Regency Industry and Trade Department employees. (2) The factors of supervision, motivation, and work discipline together have a significant influence on the performance of employees at the Tulungagung Regency Industry and Trade Office. (3) The work discipline variable has the most dominant influence on employee performance.

Latar Belakang Teoritis

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian

besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat

itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik.

Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Robbins dan Judge (2013) motivasi merupakan proses yang menjelaskan

intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Pengawasan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Masih diperlukan tingkat kedisiplinan pada diri pegawai. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) sebagaimana diterangkan oleh Simamora (dalam Sulistiyani & Risidah, 2003:236) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan.

Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu Dinas di Kabupaten Tulungagung yang memiliki banyak personil Pegawai Negeri Sipil, dimana motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan kerja di setiap UPTD-nya, dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Apabila tingkat kedisiplinan pegawai rendah maka pegawai tersebut tidak mendapatkan kompensasi berupa uang makan.

Pada penelitian ini, penulis menerapkan pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada lembaga instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Tulungagung. Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran, seperti kurangnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, kurangnya kedisiplinan masalah jam kerja, dan kurangnya terhadap pengawasan pegawai dalam melakukan suatu tugas, sehingga pegawai dalam bekerja seandainya. Dilihat dari data pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja, kedisiplinan pegawai, maupun pengawasan pada pekerjaan yang dilakukan pegawai masih perlu ditingkatkan.

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. Robert J. Mockler (dalam 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. Sedangkan Earl P. Strong (dalam Hasibuan, 2017:241) berpendapat bahwa *Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Handoko (2013:359), bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.”

Motivasi adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang

berasal dari lingkungan kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Sedangkan Robbins dan Judge (2013), berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Menurut Hasibuan (2017:212) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:212).

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris, *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja/penampilan kerja (LAN, 2003). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atau perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang

dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan perusahaan. Kinerja dapat dilaksanakan apabila telah dibuatkan perencanaan yang baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai yang diharapkan berdasarkan kondisi dan kemampuan masing-masing instansi, sedangkan perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program.

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pendapat Arikunto (2014) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik validitas internal. Sebagaimana dinyatakan bahwa validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2014:36). Pengertian bahwa sebuah instrumen mendukung misi instrument secara keseluruhan yaitu mampu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud.

b. Reliabilitas

Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. (Walizer, 2010). Berpijak dari pengertian tersebut maka reliabilitas menunjukkan pada kegiatan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas mengacu pada homogenitas dari alat ukur, dimana berbagai macam pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui suatu hal mempunyai kaitan erat satu dengan yang lainnya.

3. Metode Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disampaikan ke responden. Dengan mengetahui distribusi frekuensi item atau variabel serta rata-rata skor item atau variabel, dapat diambil kesimpulan keadaan dari item atau variabel yang diteliti.

b. Uji Asumsi Klasik

Metode analisis berganda dapat dijadikan sebagai alat estimasi yang tidak bisa bila memenuhi persyaratan *BLUE*, tetapi tidak dapat dihindarkan dari penyimpangan-penyimpangan dari asumsi kenormalan klasik. Hal ini disebabkan antara lain oleh multikolinieritas dan heteroskedastisitas, sedangkan uji asumsi autokorelasi tidak diujikan karena data bukan merupakan data times series (data yang diurutkan berdasarkan waktu) sehingga tidak perlu melakukan uji asumsi autokorelasi. Disamping itu diuji pula kenormalan data empiris dan

linieritas untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan.

1) Multikolinieritas

Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua/lebih variabel bebas (Gujarati, 2005). *Multikolinieritas* diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi *multikolinieritas* atau non multikolinieritas (Santoso, 2009).

2) Normalitas

Uji *normalitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik *chi-kuadrat*. Bila signifikansi *chi-kuadrat* lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal.

3) Linearitas

Pengujian *linearitas* ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear. Uji *linieritas* dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu, maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

c. Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda.

Hasil Penelitian

Tabel 1 : Analisis Regresi pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

| Variabel | B | Beta | t- hitung | t- tabel | Prob. (sig) |
|-------------------------------|--------|-------|--------------|-------------|----------------|
| X ₁ | 0.165 | 0.278 | 3.754 | 2.017 | 0.061 |
| X ₂ | 0.633 | 0.318 | 4.540 | 2.017 | 0.167 |
| X ₃ | 0.725 | 0.618 | 8.296 | 2.017 | 0.154 |
| (Const) | 33.324 | | | | 0.000 |
| <i>Multiple R</i> = 0.909 | | | | | |
| <i>R</i> ² = 0,827 | | | | | |
| F-hitung = 60.571 | | | | | |
| F-tabel = 1,870 | | | | | |
| Prob = 0,000 | | | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2020

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel variabel Pengawasan (X₁) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti dari nilai *t-hitung* 3,754 lebih besar daripada *t-tabel* pada *df* = 42; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 (3,754 > 2,017) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel pengawasan (X₁) adalah sebesar 0,278. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengawasan (X₁) adalah 27,8%.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel variabel Motivasi (X₂) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti dari nilai *t-hitung* 4.540 lebih besar daripada *t-tabel* pada *df* = 42; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 (4.540 > 2,017) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel motivasi (X₂) adalah sebesar 0.318. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi (X₂) adalah 31.8%.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel variabel Kedisiplinan Kerja (X₃) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal

ini terbukti dari nilai *t-bitung* 8.296 lebih kecil daripada *t-tabel* pada $df = 42$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ($8.296 < 2,017$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel kedisiplinan kerja (X_3) adalah sebesar 0.618. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel kedisiplinan kerja (X_3) adalah 61.8%.

Analisis deskriptif menunjukkan tentang persepsi responden yaitu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dari hasil jawaban responden tentang pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja, jawaban rata-rata responden menjawab Tinggi/T (skor 4). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung sudah mencapai pada taraf baik, oleh karena itu perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar dapat memberikan sumbangan pada prestasi kerja pegawai.

Variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang paling baik terhadap kinerja pegawai, karena nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,618. atau 61,8% berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini juga perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Kesimpulan

- Pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja secara individu (*parsial*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Pengaruh pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Saran

- Diharapkan Kepala Dinas harus mau melakukan evaluasi diri dengan membuka lebar saran, pendapat dan kritik dari bawahan dalam rangka peningkatan etos kerja seluruh personil instansi terutama pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.. Tentang hal ini banyak cara yang dapat dilakukan, seperti pada kesempatan rapat, melalui angket, dan lain-lain, terutama dalam hal pengawasaan, motivasi, dan kedisiplinan kerja.
- Diharapkan bagi pegawai terkait selalu meningkatkan pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja sehingga akan tercipta kinerja yang lebih baik pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Diharapkan bagi instansi terkait dapat peningkatan aspek pengawasan dan motivasi dalam mempertahankan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam dan di luar kantor, pengawasan dan motivasi dalam menjaga rahasia jabatan, kesesuaian dalam menjaga hubungan, respek terhadap rekan kerja dan pimpinan dalam rangka untuk mendukung kinerja pegawai, visi, misi dan tujuan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung sebagai lembaga pendidikan.
- Diharapkan adanya penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini atau penggunaan konsep yang lain berkaitan dengan kinerja pegawai, mengingat dari hasil penelitian ini diketahui masih terdapat faktor lain diluar ketiga faktor yang telah diteliti.

Daftar Pustaka

- Alni, Lily A. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Amirullah, dkk. 2012. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Furchan, A. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, R. L.; Mitchell, Marianne H. 2011. *Bimbingan dan Konseling (Edisi. Indonesia-Edisi ke Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketiga belas, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://elqorni.wordpress.com/2009/03/21/teori-motivasi-dalam-manajemen-sdm/> diakses, 03/11/2019.
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jakarta: BP FKUM UI.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malhotra, Naresh K. 2007. *Marketing Research: An Applied. Orientation*. New Jersey USA. Pearson education, Inc., Fifth. Edition. Morissan.
- Maringan, Masry, Simbolon. 2011. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mastuhu. 2013. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*. Yogyakarta: Safitri Insania Press.
- Nurlaila. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur*. Halmahera Timur: Universitas Kharimun.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Safitriani. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto*. Makasar: UIN Alaudin.
- Riggio, R. E. 2013. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology (6th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sukamto, Rosa Ariani. 2009. *Langkah-langkah Pengujian Perangkat dan Evaluasi Piranti Lunak*. (diakses, 9 Juli 2019)
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanti, I. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MMW di Sidoarjo*. Lamongan: Universitas Lamongan.
- Syafitri, Putri P., e. Al. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur*. Surabaya: Universitas Bayangkara.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, Jasman J. Ma'ruf dan Said Musnadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. I, Tahun I, No. 1, Mei 2012 (sesuaikan).