

# Visionist

Volume 11, Nomor 1 – Maret 2022

PENGARUH STORE ATMOSPHERE DAN CUSTOMER EXPERIENCE TERHADAP CUSTOMER REVISIT INTENTION PADA COFFEE SHOP DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Tina Miniawati. B, Andala R.P.B, Tri Lestira P.W dan Ricko M</i>	1-8
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BUKIT ASAM ENERGI SERVIS TERPADU PLTU PELABUHAN TARAHAH LAMPUNG ..... <i>Habiburahman, Eko Juanda dan Defrizal</i>	9-17
PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI PEMELIHARAAN DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR UNIT PELAYANAN TEKNIS DAERAH (UPTD) WILAYAH III MESUJI TULANG BAWANG ..... <i>M Oktaviannur, Hendri Dunan dan Endani Ekasari</i>	18-23
PENGARUH INSTAGRAM DAN TIK TOK SEBAGAI MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN BRAND LOYALTY DI MASA PANDEMIK COVID-19 (STUDI KASUS PADA GEH TRAVEL SERANG BANTEN) ..... <i>Nono Wibisono dan Esti Andarini</i>	24-30
PENGARUH PENDAPATAN DAN PENGETAHUAN SERTA LINGKUNGAN TERHADAP KEJADIAN TUBERKULOSIS PARU DI KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN PENDEKATAN STRUCTURAL EQUESTION MODELING (SEM) ..... <i>Sri Indra Ttrigunarso, Zainal Muslim dan Helina Helmy</i>	31-36
ANALISIS STRATEGI MITIGASI KENAIKAN HARGA KEDELAI TERHADAP PENDAPATAN KESEJAHTERAAN PENGRAJIN TAHU DAN TEMPE DI TENGAN PANDEMI COVID-19 ..... <i>Sarfilianty Anggiani dan Irawan</i>	37-42
PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, PENGALAMAN AUDITOR DAN INDERPENDENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG ..... <i>Haninun, Linda Warina Septiyenti dan Aminah</i>	43-50
MENINGKATKAN GREEN PURCHASE INTENTION MELALUI KOMPONEN GREEN MARKETING MIX ..... <i>Sri Rahayu, Buchori dan Eevi Novitasari</i>	51-59
ANALISIS PENGEMBANGAN BUTIK BRILLIANT FASHION ON MENGGUNAKAN STRATEGI 4P MASA PANDEMI COVID-19 ..... <i>Yanti Tayo dan Rima Nindiafani</i>	60-66
ANALISIS STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN ALAT KESEHATAN PADA PT EDISON DUTA SARANA ..... <i>Marceilla Hidayat dan Vivitria Ulandari</i>	67-73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2022	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 11, Nomor 1 – Maret 2021

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# **PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI PEMELIHARAAN DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR UNIT PELAYANAN TEKNIS DAERAH (UPTD) WILAYAH III MESUJI TULANG BAWANG**

**M Oktaviannur<sup>1</sup>, Hendri Dunan<sup>2</sup>, Endani Ekasari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: [dunan@ubl.ac.id](mailto:dunan@ubl.ac.id)

---

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang. Populasi penelitian ini sebanyak 82 orang pegawai dan sampel penelitian sebanyak 40 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan SPSS.*

*Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang.*

**Kata Kunci:** *Pengawasan pimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai*

## **Pendahuluan**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian pada pegawai diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini terjadi pula pada pegawai I organisasi pemerintah. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor atau penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien

Kebijakan reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres No. 7 tahun 2005 diarahkan pada perubahan kelembagaan (organisasi), sistem ketatalaksanaan (manajemen) pemerintahan; kualitas sumberdaya manusia (SDM) aparatur; dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Permasalahannya adalah reformasi birokrasi selama ini belum berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini terkait dengan tingginya kompleksitas permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintahan dan sangat sulitnya dalam mencari solusi perbaikan. Demikian pula, masih tingginya tingkat penyalahgunaan kewenangan, banyaknya praktek KKN dan masih lemahnya pengawasan terhadap kinerja aparatur negara merupakan cerminan dari kondisi birokrasi pemerintahan yang masih jauh dari harapan masyarakat.

Disisi lain, motivasi kerja Pegawai Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang dirasakan masih rendah sehingga produktivitas kerja pegawai dirasakan kurang optimal. Sebagai dasar pengamatan peneliti dapat diuraikan tingkat pegawai Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang yang belum sesuai dengan harapan instansi/organisasi. Berikut ini data hasil penilaian kerja pegawai Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang.

### *Pengawasan Pimpinan*

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses

untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk 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 semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Defines Pengawasan dalam Syamsurizal, dkk (2018), dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

### *Motivasi*

Pengertian motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

### *Kinerja Pegawai*

Menurut Mangkunegara (2010) Syamsurizal, dkk (2018), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Bab I Pasal 1 menyatakan bahwa, kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, namun data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil melalui populasi yang ada. Analisa data dengan data Kuantitatif Koefisien Determinasi Secara Parsial dan Koefisien Korelasi Secara Simultan. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan menggunakan bantuan program software SPSS.

## **Hasil dan Pembahasan**

### *Hasil Uji Validitas*

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Pimpinan**

	<u>Nilai r Hitung</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>N</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	.696	.312	40	Valid
Item 2	.722	.312	40	Valid
Item 3	.762	.312	40	Valid
Item 4	.748	.312	40	Valid
Item 5	.441	.312	40	Valid
Item 6	.697	.312	40	Valid
Item 7	.547	.312	40	Valid
Item 8	.610	.312	40	Valid
Item 9	.629	.312	40	Valid
Item 10	.681	.312	40	Valid

Sumber: Output SPSS, 26.0

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,312 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang pengawasan pimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel Motivasi**

	<u>Nilai r Hitung</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>N</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	.744	.312	40	Valid
Item 2	.785	.312	40	Valid
Item 3	.765	.312	40	Valid
Item 4	.669	.312	40	Valid
Item 5	.614	.312	40	Valid
Item 6	.651	.312	40	Valid
Item 7	.615	.312	40	Valid
Item 8	.729	.312	40	Valid
Item 9	.485	.312	40	Valid
Item 10	.578	.312	40	Valid

Sumber: Output SPSS, 26.0

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,312 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai**

	<u>Nilai r Hitung</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>N</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	.762	.312	40	Valid
Item 2	.595	.312	40	Valid
Item 3	.462	.312	40	Valid
Item 4	.774	.312	40	Valid
Item 5	.706	.312	40	Valid
Item 6	.789	.312	40	Valid
Item 7	.610	.312	40	Valid
Item 8	.761	.312	40	Valid
Item 9	.641	.312	40	Valid
Item 10	.402	.312	40	Valid

Sumber: Output SPSS, 26.0

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,312 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kinerja pegawai dinyatakan valid.

*Hasil Uji Reliabilitas*

**Tabel 4. Reliabilitas variabel Pengawasan**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

**Tabel 5. Reliabilitas variabel Pengawasan**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

**Tabel 6. Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber: Output SPSS, 26.0

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya  $>0,60$ . ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik, Adapun analisa kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta menggunakan bantuan program *software* SPSS.

### Koefisien Korelasi Secara Simultan

**Tabel 7. Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.638	3,217

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan Pimpinan

Sumber: Output SPSS, 26.0

Korelasi pengawasan pimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang sebesar 0,811 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “ sangat tinggi” berada pada interval (0,801-0,100) dan arah korelasi (+). Berarti jika pengawasan pimpinan dan motivasi kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya pengawasan pimpinan dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunkan kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi Secara Parsial

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Secara Parsial**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.440	.412	3,208

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,664 \times 0,664 = 0,412$$

$$0,412 \times 100\% = 41,2\%. \text{ Jadi besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar } 41,2\%.$$

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan pimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika pengawasan pimpinan ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang akan meningkat juga.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika motivasi kerja ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang akan meningkat juga.
3. Pengawasan pemimpin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika pengawasan pimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai pada Dinas

Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang akan meningkat juga.

4. Sedangkan secara koefisien determinasi (KD) adalah besarnya pengaruh Pengawasan pimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang sebesar 65,7% dan sisanya yaitu 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### *Implikasi*

Dari kesimpulan diatas dapat ditemukan implikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan diatas dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama pada indikator orientasi pelayanan maka Pengawasan pimpinan terutama pada indikator *On The Spot Observation* sebaiknya ditingkatkan lagi, seperti pimpinan mengoreksi secara langsung bawahannya jika terdapat kesalahan dalam bekerja dan juga sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama pada indikator orientasi pelayanan maka motivasi kerja terutama pada indikator kebutuhan akan hubungan sebaiknya lebih di optimalkan seperti masalah hubungan antara sesama pegawai dan atasan perlu lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara saling menghargai dan mendukung setiap pekerjaan instansi, atasan mau membantu setiap permasalahan yang dihadapi pegawai.
3. Indikator kinerja pegawai didapat orientasi pelayanan yang cenderung terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pemberian pelayanan kepada masyarakat perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya pegawai mampu bertindak profesional dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat sesuai TUPOKSI masing- masing serta sesuai SOP.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, 2016. Buku Ajar Perilaku Organisasi. Deepublish, Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen Personalialia, , Jakarta, Ghalia Indonesia
- Arikunto Suharsemi, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, PT.Rineka Cipta
- Asmiarsih, 2009. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang
- Daly Erni, 2008. Kajian Implementasi preaturan Perundang-Undangan, Jakarta, Kencana.
- Effendy, 2011. Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya, Bandung, PT.Rosdakarya.
- Ernie dan Saefullah, 2009. Pengantar Manajemen,. Jakarta, Prenada Media.
- Fathoni, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Rineka Cipta.
- Harahap, 2012. Sistem Pengawasan Manajemen, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Quantum.
- Hasibuan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Herzberg, 1999, Teori Motivasi ke dua. Jakarta, Pustaka Indah
- Jones, 2012. Investment: Analysis and Management, Seventh Edition. John. Willey and Sons, Inc
- Kartono, 2010. Hygiene Mental. Jakarta, CV. Mandar Maju
- Khomsahrial Romli, 2015, Komunikasi Organisasi Lengkap, Jakarta.Grasindo
- Maringan, 2014. Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen, Cetakan Ke 2 Jakarta, Ghalia Indonesia.

- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2012. *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Edisi Revisi, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta, Salemba Empat.
- Moenir, 2012. *Maanajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo dan Husnan. 2009. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Yogyakarta, BPF.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gramedia.
- Ridwan 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta,. Bandung.
- Sarwono, 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif. Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta, PT Elex.
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Afabeta.
- Syamsurizal, S., Barusman, A. R. P., & Haninun, H. (2018). Pengaruh Pengawasan, Sarana-Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. *Visionist*, 7(2).
- Tahir, Arifin. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Winardi, 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana.