

# The Process of Supervision of Human Resources in Improving Work Discipline for Civil Servants (Study at the Berkas Village Office, Teluk Segara District, Bengkulu City)

## Proses Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Kelurahan Berkas, Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu)

Fitriansyah <sup>1)</sup>; Yusuarsono <sup>2)</sup>; Antonio Imanda <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Public Administration Faculty of Social Sciences, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [fitriansyah12@gmail.com](mailto:fitriansyah12@gmail.com)

### How to Cite :

Fitriansyah., Yusuarsono., Imanda, A. (2021). Proses Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Kelurahan Berkas, Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu). *Jurnal ISO*, ( ). DOI:

### ARTICLE HISTORY

Received [10 Mei 2021]

Revised [10 Juni 2021]

Accepted [25 Juni 2021]

### KEYWORDS

Supervision Process, HR, Work Discipline and Civil Servants

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Proses Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. ( Studi Pada Kantor Kelurahan Berkas, Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik yang digunakan adalah Accident Cluster Sampling, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara, dan Dokumentasi. teori Tahapan – tahapan dalam pengawasan menurut Menurut Kadarman, (2001:161) antara lain dapat disimpulkan : Penetapan Standar Pelaksanaa (Perencanaan) Pimpinan Kantor Lurah dalam melakukan pengawasan dan disiplin kerja sudah dilaksanakan dan diterapkan berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK, Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Pimpinan dalam hal ini Ibu Lurah dalam setiap kali ada kegiatan selalu melibatkan semua pegawainya mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan, Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Dengan Standar dan Penganalisis Penyimpangan-Penyimpangan Pelaksanaan kegiatan ada kendala terutama mendapatkan informasi dari atasan secara dadakan sehingga tidak sama sekali ada persiapan, ruangan berkapasitas sangat terbatas dan tidak mampu menampung orang yang berjumlah lebih besar, dan kondisi covid 19 sehingga kegiatan di kurangi bahkan ditiadakan dan Pengambilan Tindakan Koreksi Pimpinan di Kantor Lurah Berkas tidak pernah merubah aturan yang menyangkut aturan tentang disiplin pegawai dalam masuk kerja. Karena aturan tersebut sudah baku dan ditaati oleh semua ASN di Indonesia dan wajib dilaksanakan oleh semua pegawai.

### ABSTRACT

This study intends to determine the process of supervising human resources in improving the work discipline of civil servants. (Study at the Berkas Kelurahan Office, Teluk Segara Subdistrict, Bengkulu City. The purpose of this study is to identify and describe the Supervision of Human Resources in Improving the Work Discipline of Civil Servants. This study uses a qualitative descriptive research method. The technique used is Accident Cluster Sampling, a collection technique The data in this study are observation, interviews, and documentation. The theory of the stages in supervision according to Kadarman (2001:161), among others, can be concluded: Determination of Implementation Standards (Planning) for the Head of the Village Office in carrying out supervision and work discipline has been implemented and implemented based on the regulations of the Law of the Republic of Indonesia number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus of Government Employees with a Work Agreement, hereinafter abbreviated as PPPK, Determination of Measurement of the Implementation of Leadership Activities in this case Mrs. n all employees from planning to implementation of activities, Comparing the Implementation of Activities with Standards and Analyzing Deviations In the implementation of activities there are problems, especially getting information from superiors suddenly so that there is no preparation at all, the room has

*a very limited capacity and cannot accommodate more people large, and the condition of covid 19 so that activities are reduced or even eliminated and the Correctional Action taken by the leadership at the File Head Office has never changed the rules regarding employee discipline in entering work. Because these rules are standard and obeyed by all ASN in Indonesia and must be implemented by all employees.*

## PENDAHULUAN

Peradaban manusia semakin berkembang setiap waktunya. Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa lepas hidup sendiri dalam kehidupan bermasyarakat. Seiring dengan peradabannya yang semakin berkembang dan kebutuhan akan hidup bersama dengan manusia lainnya, maka manusia terdorong untuk memiliki suatu perkumpulan. Perkumpulan tersebut sebagai suatu tempat berbagai kegiatan manusia dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu. Perkumpulan itu disebut organisasi. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan organisasi. Sebagai contohnya manusia memerlukan sekolah, perkumpulan olahraga, perkumpulan agama, perkumpulan musik. Sedangkan organisasi memerlukan manusia sebagai faktor penggerak. Kegiatan organisasi tidak akan terlepas dari faktor manusia. Faktor hidup matinya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan manusia. Setiap organisasi beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawa pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain financial/modal, fisik/material, teknologi dan manusia. Sumber-sumber tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin sehingga tujuannya tercapai. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia (SDM) menempati tempat atau posisi yang penting terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Sebabnya sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi. Betapapun baiknya peralatan yang dimiliki tanpa adanya faktor manusia tidak akan ada artinya. Manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bergerak. Sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja se enak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen. Para ahli merumuskan fungsi-fungsi manajemen yang berbeda. Seperti GR. Terry yang dikutip oleh Sulistriyo (2003 : 38) merumuskan fungsi manajemen menjadi empat yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Demikian pula dengan Henry Fayol yang dikutip oleh Sulistriyo (2003 : 39), merumuskan fungsi manajemen menjadi lima yaitu Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, dan Controlling. Sedangkan T. Hani Handoko (1995 : 23) menyebutkan fungsi manajemen antara lain perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia (staffing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling). Perencanaan dibutuhkan untuk memberikan arah kepada organisasi guna menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dibutuhkan untuk dapat merancang bentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Penyusunan personalia meliputi penarikan, penempatan, latihan dan pengembangan, pemberian orientasi pada pegawai. Kemudian pegawai perlu diarahkan untuk dapat melaksanakan apa yang harus mereka lakukan.

Untuk dapat berjalan sesuai dengan rencana perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara teratur. Sebagus apapun rencana, bentuk organisasi, personil yang handal yang mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya namun faktor pengawasan tetap memiliki peran yang sangat penting. Seperti yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2003 : 25), "Semua fungsi manajemen tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (controlling)". Pengawasan atau Controlling, T. Hani Handoko (2003 : 25) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat. Seperti yang diungkapkan oleh Hadari Nawawi (1995 : 8) berpendapat bahwa : Pengawasan melekat merupakan proses pemantauan, memeriksa, dan mengevaluasi yang dilaksanakan

secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit organisasi kecil organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk diperbaiki atau disarankan oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan.

Pengawasan melekat bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi/peraturan yang telah dibuat sehingga apa yang dilaksanakan dapat berjalan secara efisien, selain itu juga untuk mengoreksi setiap pekerjaan pegawai agar pelaksanaan kegiatan satuan organisasi lebih tertib dan disiplin, terhindar dari penyimpangan, penyelewengan dan kebocoran. Untuk menegakkan disiplin tentu bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi. Penggunaan ancaman dan kekerasan bukanlah suatu cara yang baik, tetapi suatu ketegasan dan keteguhan dalam penegakan peraturan. Salah satu peraturan yang mengatur tentang disiplin pegawai adalah PP No. 30 tahun 1980. Dengan adanya peraturan dan pengawasan pimpinan atau atasan langsung diharapkan pegawai dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan sikap disiplin yang dimilikinya akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman, hukuman, dan pimpinan. Namun diharapkan pegawai dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

## LANDASAN TEORI

### Pengawasan, Sumber Daya Manusia dan Disiplin

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut George R. Terry (2006:395) mengartikan 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.

Robbin (dalam Sugandha, 1999 : 150) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Kertonegoro (1998 : 163) menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya.

Kesimpulannya, pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan 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.

Sonny Sumarsono (2011:45) mengartikan bahwa sumber daya manusia memiliki beberapa pengertian yaitu sumber daya manusia merupakan usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi. Sedangkan makna yang kedua, yaitu sumber daya manusia adalah kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa. M.T.E Hariandja, (2015:87), Sumber daya manusia dimaknai oleh Hariandja sebagai salah satu faktor penting sebuah perusahaan selain faktor modal. Faktor sumber daya manusia ini dianggap amat penting karena memerlukan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun suatu perusahaan.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu pemerintahan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah penelitian yang disajikan secara deskriptif kualitatif. Sedangkan menurut ahli Bodgan dan Taylor (1991:21-22) dalam buku Basrowi dan Suwandi (2008:1) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan dan tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Menurut Sugiyono (2012:7-8) penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah penelitian yang disajikan secara deskriptif kualitatif. Sedangkan menurut ahli Bodgan dan Taylor (1991:21-22) dalam buku Basrowi dan Suwandi (2008:1) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan dan tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Menurut Sugiyono (2012:7-8) penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan di kantor kelurahan berkas dengan judul Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. ( Studi Pada Kantor Kelurahan Berkas, Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. Berdasarkan kerangka dasar pemikiran maka peneliti menggunakan teori Tahapan – tahapan dalam pengawasan menurut Menurut Kadarman, (2001:161) antara lain: Tahapan Penetapan Setandar, Tahapan Penentuan Standar, Tahapan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, Tahapan Pembandingan Pelaksanaan, Tahapan Kritis, Tahapan Pengambilan Tindakan Koreksi. Kesimpulan dari tahapan yang pengawasan antara lain :

Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan) sehingga dalam melakukan pengawasan Pimpinan / Manajer mempunyai standar yang jelas. Pimpinan Kantor Lurah dalam melakukan pengawasan dan disiplin kerja sudah dilaksanakan dan diterapkan berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK. Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas. Pimpinan dalam hal ini Ibu Lurah bila pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin kinerja dilihat tidak tepat waktu masuk kantor dan pegawai pulang kantor tidak sesuai waktunya pulang, akan mendapatkan sanksi oleh pimpinan berupa sanksi tertulis dan lisan dengan melihat hasil dan bukti di fiker pren dan buku absen pegawai. Sanksi ini berupa potongan gaji bulanan dan TPP yang diberikan oleh daerah. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Mengukur kinerja pegawai, sejauh mana dapat menerapkan perencanaan yang telah dibuat atau ditetapkan perusahaan atau organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan. Pimpinan dalam hal ini Ibu Lurah dalam setiap kali ada kegiatan selalu melibatkan semua pegawainya mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan. Sengga setiap kali adanya kegiatan tidak ada masalah semuanya menjalankan dengan rasa tanggung jawab.

Pelaksanaan kegiatan ada di Kantor Lurah kendala terutama mendapatkan informasi dari atasan dadakan sehingga tidak sama sekali ada persiapan, dan ruangan berkapasitas terbatas, dan kondisi covid 19 sehingga kegiatan di kurangi. Peraturan yang dibuat oleh atasan dipatuhi oleh pegawai dalam penerapannya asal aturan tersebut terlebih dahulu dijelaskan oleh pimpinan maksud dan tujuan aturan tersebut dibuat sehingga dalam menjalankan aturan tidak ada rasa penekanan. Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan menganalisis penyimpangan-penyimpangan

Pimpinan telah melakukan pengawasan pada bawahan dalam hal disiplin pegawai tetapi masih kurangnya pembinaan dan pengawasan terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran dan sanksinya belum diterapkan sepenuhnya pada bawahan hanya bersifat teguran. Sedangkan respon pimpinan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan masih kurang cepat tanggap, sehingga masih ditemukan bawahan melakukan pelanggaran disiplin walaupun hanya sewajarnya dan manusiawai. Mengambil tindakan koreksi. Melakukan perbaikan jika ditemukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pimpinan boleh mengubah aturan selagi tidak bertentangan dengan aturan pemerintah tersebut untuk diterapkan pada bawahan dalam rangka disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu pimpinan dalam memberlakukan saksi baik secara lisan dan tulisan pada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagai efek jerah. Pimpinan di kantor lurah Berkas tidak pernah merubah aturan yang menyangkut aturan tentang disiplin pegawai dalam masuk kerja. Karena aturan tersebut sudah baku dan ditaati oleh semua ASN di Indonesia dan wajib dilakukan oleh semua pegawai

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Pimpinan dalam hal ini Ibu Lurah dalam setiap kali ada kegiatan selalu melibatkan semua pegawainya mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan. Sengga setiap kali adanya kegiatan tidak ada masalah semuanya menjalankan dengan rasa tanggung jawab. Pemanding pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisa penyimpangan-penyimpangan. Pelaksanaan kegiatan ada kendala terutama mendapatkan informasi dari atasan secara dadakan sehingga tidak sama sekali ada persiapan, ruangan berkapasitas sangat terbatas dan tidak mampu menampung orang yang berjumlah lebih besar, dan kondisi covid 19 sehingga kegiatan di kurangi bahkan ditiadakan. Pengambilan tindakan koreksi. Pimpinan di Kantor Lurah Berkas tidak pernah merubah aturan yang menyangkut aturan tentang disiplin pegawai dalam masuk kerja. Karena aturan tersebut sudah baku dan ditaati oleh semua ASN di Indonesia dan wajib dilaksanakan oleh semua pegawai.

### Saran

Pengawasan oleh pimpinan khususnya kantor kelurahan Berkas dalam pengawasan pegawai untuk sering melakukan pengawasan. Cepat respon ketika ada pegawai yang melanggar disiplin pegawai. Memberi sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirdjo (dalam Febriani, . 2005). Pengawasan Sistem Politik Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Cooper, R. Donald., Emory, William C. 1995 Pengawasan Kerja. Edisi kesatu. Yogyakarta
- Dale (dalam Winardi 2000) Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi, Penerbit Agnini, Bandung.
- Donnelly, et all. (dalam Zuhad,. 1996) Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Prenhallindo
- Ermaya., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Gahlia.
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2006. Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ke Dua . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- G.R.Terry (dalam. Sukama 1992), Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta. Kuncoro,
- Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Kertonegoro 1998, Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan Andi. Yogyakarta.
- Kadarman 2001. Sistem Informasi Manajemen Dan Mekanisme, Tahap, dan Model Pengambilan Keputusan Penerbit Pustaka Setia Bandung.
- M.T.E Hariandja, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Zifatama Publisher, Jakarta.
- Ukas, Maman 2004. Tahap-Tahap Proses Pengawasan Penerbit. Bandung
- Robbin (dalam Sugandha, 1999) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan. Bisnis. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Rachmat. 2007, Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana
- Terry dalam Sujamto 1986, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Penerbit Andi Jakarta.
- Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Zifatama Publisher.
- Schuler 2001. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Penerbit Papas Sinar Sinanti.
- Sintaasih & Wiratama 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1990. Administrasi Pembangunan Konsep Dimensi. Edisi: cet.ke-2 Penerbit: Haji Masagung.
- Setyaningdyah 2013. Peraturan Disiplin. Pegawai "Teknik Pengambilan Keputusan". Penerbit. PT. Grasindo. Jakarta, 2010.
- Sonny Sumarsono 2011 Teori & Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Sondang P 2004 . Teori motivasi dan Aplikasinya. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka
- Schermerhorn 2002 , Fungsi Pengawasan Dan Pengendalian Manajemen by indrasepur in Types > Creative Aksesibilitas · AdChoices · Penerbit Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D . Penerbit: Penerbit Alfabeta
- Spradley. Moleong. 2004. Metodologi Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- William H. Newman, 1995 "Administrative Action", Penerbit Andi. Yogyakarta
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 11 Nomor 2 Oktober 2010. h. 117-124.