

**Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
Dalam Mendistribusikan Bahan Bakar Minyak pada Satuan Perbekalan  
Detasemen Markas  
(Studi di Markas Besar Tentara Nasional Indonesia)**

Ngajito

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Krisnadwipayana

[ngajito@gmail.com](mailto:ngajito@gmail.com)

*Submitted: 22/04/2022; Revised: 17/05/2022; Published: 22/06/2022*

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of leadership supervision on the performance of employees in distributing fuel oil in the Unit of the Indonesian National Army Headquarters Detachment Supplies. How big is the influence of leadership supervision on the performance of employees in distributing fuel oil at the Indonesian Armed Forces Headquarters Supplies Detachment Unit. The method used is descriptive research method with a quantitative approach. Sampling in this study uses a saturated census or sampling technique, namely the method of sampling research if all members of the population are used as samples. So, the sample in this study amounted to 25 respondents. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: the supervision of the leadership belongs to the excellent category. Furthermore, from the results of the average score obtained that the employee's performance has utilized the working time optimally to produce the expected output by the organization with an average score of 84.98% indicating that the performance of employees in distributing fuel is included in the excellent category. The results show that leadership supervision has an influence on the performance of employees in distributing fuel oil in the TNI Headquarters Detachment Supplies Unit of 53.2%.*

*Keywords: leadership supervision and employee performance*

**Pendahuluan.**

Dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang menggerakkan atau menjalankan aktivitas dalam organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan. Orang-orang tersebutlah yang disebut dengan pegawai. Pegawai mempunyai peran yang sangat penting sebuah organisasi sehingga dengan begitu setiap organisasi apapun akan menginginkan pegawai yang berkualitas. Dalam sebuah organisasi pegawai dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki nilai lebih dalam dirinya seperti cakap dalam berbicara, ahli dalam

bidangnya, memiliki loyalitas yang tinggi, disiplin dalam bekerja dan sifat-sifat baik lainnya yang membuat berkualitas pegawai tersebut. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas ini menjadi penting karena dengan sumber daya yang baik dan berkualitas maka kinerja yang baik akan tercipta.

Suatu organisasi dalam perjalanan kedepan biasanya akan menemui hal-hal yang baru berupa sesuatu yang menguntungkan, tantangan atau bahkan hambatan. Untuk membuat penyelenggaraan organisasi tetap lancar, akan sangat tergantung besar pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia pada hakekatnya berperan sebagai motivator guna mencapai kinerja dalam suatu organisasi dan pengawasan merupakan salah satu jaminan akan keberhasilan serta kinerja sumber daya manusia tersebut. Pengawasan pemimpin dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya pegawai tersebut. Pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan karena selain menjadi motor penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan pengawasan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Tanpa keberadaan dan pengawasan pimpinan, suatu organisasi akan bergerak terlalu lambat, stagnan, dan kehilangan jalan. Menurut Robbins (2006), keberadaan pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan laju perusahaan. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih keefektivitasan yang optimal. Sumber daya manusia perlu diarahkan untuk dapat melaksanakan apa yang harus mereka lakukan sehingga untuk dapat berjalan sesuai dengan rencana maka perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara teratur. Semua fungsi manajemen tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (*controlling*). Hal ini disebabkan karena dengan melaksanakan pengawasan, perusahaan dapat memeriksa, meneliti, menilai dan mengarahkan pelaksanaan pekerjaan (Handoko, 2003 : 25). Adanya pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya- tidaknya dapat dikurangi.

Mabes TNI dalam mendistribusikan bahan bakar minyak memerlukan pengawasan yang efektif agar kinerja pegawai tetap terjaga. Pengawasan dari pihak pimpinan internal terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Mabes TNI juga dapat berkontribusi untuk menciptakan kinerja organisasi pemerintahan secara optimal. Salah satu prinsip yang dijunjung yaitu tentang ketertiban cepat sesuai prosedur yang secara umum akan membuat kesan bahwa dalam pendistribusian BBM dalam pelaksanaan berjalan dengan baik dan aktif. Namun kenyataannya masih sulit dalam pendistribusian seperti halnya masih tidak tepat waktu dalam pelayanan/pendistribusian karena adanya keterlambatan penerbitan surat perintah pengeluaran bekal, berkurangnya tonase/kuantum karena penguapan/penyusutan, tidak tepat guna/sasaran terkadang terdapat oknum yang memperjual belikan.

Untuk itu pimpinan perlu melakukan pengendalian terhadap tim kerja dan melakukan pengawasan yang efektif sehingga proses pekerjaan terus dapat dikembangkan dan disini proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Fungsi pengawasan sendiri perlu dikembangkan agar kinerja pegawai dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dengan pengawasan tersebut kinerja pegawai diharapkan dapat ditingkatkan. Pengawasan harus dilaksanakan dalam manajemen organisasi karena ia salah satu fungsi fundamental dalam usaha memelihara kelancaran kerja agar semua aktivitas dapat selesai efektif dan sesuai dengan rencana. Melalui pelaksanaan pengawasan perusahaan dapat membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, juga dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif.

Dalam hal ini memang hendaknya Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani mereka dan untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil tersebut maka perlu dilaksanakan pengawasan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus menerus dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam skripsi ini akan membahas tentang “Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam mendistribusikan Bahan Bakar Minyak (Studi di Markas Besar Tentara Nasional, Tahun 2018)”. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Babek TNI. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS Bagian Umum Babek TNI.

## Kajian Pustaka

### 1. Pengawasan Pimpinan

Fungsi pengawasan itu sendiri adalah suatu fungsi di mana tindakan atau proses kegiatan itu dilakukan untuk mengetahui hasil pelaksanaan kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan menjaga agar pelaksanaan berbeda dengan rencana yang ditetapkan. Namun sebaliknya, sebaik apapun rencana yang telah ditetapkan, juga tetap memerlukan pengawasan.

Menurut Kartini Kartono (2002: 153) memberi pengertian pengawasan adalah “Pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut”. Menurut Siagian (2003: 112) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kansil (2002: 12) pengawasan itu sangat penting sekali untuk menjamin terlaksananya kebijakan pemerintah pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin:

- a. Keserasian antara penyelenggaraan tugas pemerintah oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat.
- b. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna.

Selanjutnya Mc. Farland dalam Maringan M. Simbolon (2004 : 61) mendefinisikan pengawasan (*control*) sebagai “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chossen plans, orders, objective, orpolicies.* (Pengawasan ialah suatu proses di

mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan)".

Berkaitan dengan pengertian pengawasan, Soebagio Atmodiwirio (2000: 176), menyatakan "Pengawasan itu mempunyai aspek-aspek sebagai berikut: suatu kegiatan sistematis, adanya standar, tindakan koreksi, atau penyimpangan dari perencanaan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek ini dapat dilihat dari tujuan strategis pengawas, yaitu mengamankan semua program pemerintah, dan secara teknis menjaga dipatuhinya peraturan perundang-undangan, dan dilaksanakan kebijaksanaan yang telah ditetapkan". Menurut Herujito (2006 : 242) Pengawasan (*controlling*) sebagai elemen atau fungsi keempat manajemen ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014: 35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Kontrol Masukan, melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama organisasi melalui penyaringan pegawai (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih.
- b. Kontrol Perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah.
- c. Kontrol Pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan.

Dari para pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan

organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

## 2. Kinerja Pegawai

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014: 9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadin dan Russel (dalam Priansa, 2014: 270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Tika (2010: 121) mendefenisi kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2001: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Armstrong dan baron (dalam wibowo, 2013: 2) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Moehariono (2012: 95) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2007: 7) menyebutkan bahwa “Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi

juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung”. Mohamad Mahsun (2009: 25), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic, planning suatu organisasi.

Bangun (2012: 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Perbekalan Detasemen Mabes TNI yang berjumlah 26 orang. Adapun pengumpulan data sekunder diperoleh dengan cara membaca buku-buku literatur untuk mendapatkan kerangka teoritis yang berkaitan dengan masalah pengawasan pimpinan dan kinerja pegawai pada Satuan Perbekalan Detasemen Mabes TNI. Sedangkan pengumpulan data primer dilakukan observasi biasa, penelitian dilakukan secara langsung terutama untuk

memperoleh data primer yang berkaitan dengan tujuan penyusunan sebagai pelengkap data tertulis. Diantaranya dengan menggunakan kuisioner atau angket.

## Pembahasan

### a. Persentase Skor Per Indikator Variabel Pengawasan Pimpinan (X)

**Tabel 1**

**Persentase Skor Per Indikator Variabel X**

No	Indikator	$\Sigma$ Skor	%Skor
1	Kontrol masukan	433	86,60
2	Kontrol perilaku	432	86,40
3	Kontrol pengeluaran	437	87,40
	<b>Jumlah</b>	<b>1302</b>	<b>86,80%</b>

Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 86,80% dimana perolehan skor tertinggi 87,40% terdapat pada indikator kontrol pengeluaran dan skor paling rendah 86,40% terdapat pada indikator kontrol perilaku. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengawasan pimpinan telah memberitahukan dan menunjukkan koreksi terhadap setiap kesalahan namun di dalam pemberian tugas masih belum secara tuntas pekerjaan yang akan dilakukan, namun secara keseluruhan dengan skor rata-rata 86,80% menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

### b. Persentase Skor Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 2**

**Persentase Skor Per Indikator Variabel Y**

No	Indikator	$\Sigma$ Skor	%Skor
1	Kuantitas pekerjaan	210	84,00
2	Kualitas pekerjaan	208	83,20
3	Ketepatan waktu	329	87,73
4	Kehadiran	213	85,20
5	Kemampuan kerja sama	312	83,20
	<b>Jumlah</b>	<b>1272</b>	<b>84,98%</b>

Dari tersebut diketahui rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 84,98% di mana perolehan skor tertinggi 87,73% terdapat pada indikator ketepatan waktu dan skor paling rendah 83,20% terdapat pada indikator kemampuan kerja sama. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai telah memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi. Namun di dalam bekerja sama dengan rekan kerja masih belum optimal, namun secara keseluruhan dengan skor rata-rata 84,98% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam mendistribusikan bahan bakar minyak termasuk ke dalam kategori sangat baik.

### Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas yaitu pengawasan pimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dalam mendistribusikan BBM (Y) menggunakan analisa *product moment*, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{65(167353) - (3316)(3267)}{\sqrt{(65 \cdot 170382 - (3316)^2)(65 \cdot 165031 - (3267)^2)}} \\
 &= \frac{10877945 - 10833372}{\sqrt{(11074830 - 10995856)(10727015 - 10673289)}} \\
 &= \frac{44573}{\sqrt{(78974)(53726)}} \\
 &= \frac{44573}{\sqrt{4242957124}} \\
 &= \frac{44573}{65137,985} \\
 &= 0,684
 \end{aligned}$$

Diketahui koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori positif kuat, berada pada interval 0,60 – 0,7999. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai dalam mendistribusikan BBM pada Satuan Perbekalan Detasemen Markas Besar TNI.

## Simpulan

- a. Hasil pengumpulan data terhadap penyebaran kuesioner bahwa pengawasan pimpinan telah memberitahukan dan menunjukkan koreksi terhadap setiap kesalahan namun di dalam pemberian tugas dengan skor rata-rata 86,80% menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Selanjutnya dari hasil rata-rata perolehan skor bahwa kinerja pegawai telah memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi dengan skor rata-rata 84,98% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam mendistribusikan bahan bakar minyak termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- b. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai dalam mendistribusikan BBM sebesar 0,684 masuk dalam kategori kuat. Selanjutnya besarnya pengaruh yang diperoleh sebesar 0,468. Hal ini berarti pengawasan pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mendistribusikan BBM pada Satuan Perbekalan Detasemen Markas Besar TNI sebesar 53,2%.

## Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Averus, Ahmad (2018), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 20, No. 1, Maret 2018: 15 – 21. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* ISSN 1411 - 0903: eISSN: 2443-2660.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT INDEKS.
- Donni Junni Priansa (2014), *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Hani T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Lubis, Ibrahim H. (2000), *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mahsun, Mohamad (2009), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE.

Muhammad, Ikram (2015), *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boalemo*, ISSN: 2443-0382, Vol.1, No. 2, Agustus 2015 *The Micromotion: Jurnal Manajemen & Bisnis*

Nawawi, Hadari, (2000), *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Erlangga.

Nielwaty, Elly, (2017), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning : *Jurnal Niara* Vol 10 No 1 Juli 2017.

Supratikno dkk., (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005), *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.