

## PENGARUH MONITORING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Aqshal Muhammad Ilham Herfian<sup>1</sup>, Anwar<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar

Email: [aqsaililham35@gmail.com](mailto:aqsaililham35@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of monitoring on employee performance at the Regional Public Company Makassar City drinking water. This type of research is quantitative associative in nature. The population is 89 employees at the Makassar City Drinking Water Office. The sampling technique used was saturated sample so that the total sample was 89 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. The data analysis technique uses simple regression with the help of SPSS version 27 software.*

*The results of this study indicate that monitoring has a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Public Company (Perumda) Makassar City drinking water.*

**Keywords:** *Monitoring (X), Employee performance (Y)*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh monitoring terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) air minum Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dengan jumlah 89 pegawai Di Kantor (PERUMDA) Air Minum Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 27

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa monitoring memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) air minum Kota Makassar.

**Kata kunci:** Monitoring (X), Kinerja pegawai (Y)

### PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagai salah satu pelaku perekonomian Indonesia yang berperan aktif dalam pembangunan negara, khususnya pada sektor industri yang bidang kegiatannya adalah produksi barang dan jasa. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang bergerak di bidang distribusi penyediaan air bersih kepada masyarakat umum di seluruh Indonesia, yang pengelolaannya meluas hingga wilayah daerah. PDAM merupakan salah satu penyedia air bersih untuk wilayah yang diawasi pejabat eksekutif dan legislatif wilayah. Setiap perusahaan dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan bersama. Oleh karena itu kinerja karyawan atau pegawai dalam perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar merupakan salah satu kantor pusat yang berada di Sulawesi Selatan yang dimana terdapat beberapa bagian dan beberapa kantor wilayah di daerah kota Makassar. Fokus penelitian kali ini adalah bagian umum dan kepegawaian di Perumda Air Minum Kota Makassar.

Pegawai bagian umum dan kepegawaian sejumlah 89 orang, dimana memiliki tanggung jawab dalam mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administrasi kepegawaian, melaksanakan kegiatan di bidang kerumahtanggaan, peralatan kantor dan gudang kantor, menyusun laporan bulanan secara periodik dan tahunan sesuai bagiannya masing-masing. Dan melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh manajer umum.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab agar mencapai tujuan dan hasil yang sesuai dengan tujuan. Sangat penting dibutuhkan penerapan monitoring yang baik, karena melalui sistem monitoring kita dapat memantau berbagai aspek yang berpotensi merugikan organisasi, seperti kesalahan dalam melaksanakan tugas serta kendala yang mungkin timbul.

Kegiatan monitoring yang dilaksanakan pada PDAM Kota Makassar salah satunya yaitu kegiatan apel pagi setiap hari senin dan sistem absensi finger print pada saat jam masuk kerja dan pulang kerja pada pegawai. Proses monitoring dilakukan setelah rencana disusun pada awal tahun sehingga diketahui tujuan akhir yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada setiap akhir bulan sistem monitoring yang di paparkan diatas akan direkap dan menjadi bahan penilaian kinerja pegawai. Sistem monitoring pada PDAM Kota Makassar bersifat longgar dan tidak ada kegiatan work form home setelah pandemi berlalu. Dari hasil sistem monitoring tersebut terdapat permasalahan yang terjadi pada pegawai hal ini terjadi karena sistem monitoring yang tidak ketat dan tidak terdapat kesesuaian dan keseimbangan antara tugas kerja dan jumlah pegawai yang terdapat pada PDAM Kota Makassar.

jumlah pegawai yang bekerja pada Perumda Air Minum Kota Makassar selama periode Februari tahun 2024, hasil data olah jumlah pegawai yang bekerja dominan cenderung rendah. Jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai dan jumlah pegawai yang bekerja terlihat lebih banyak pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini berpengaruh dengan jumlah pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja berlangsung.

Data ini adalah salah satu bentuk monitoring untuk melihat dan menilai kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang memiliki pengaruh besar dalam kelangsungan hidup perusahaan, maka dari itu sangat penting meneliti dan mengkaji pengaruh dari monitoring terhadap kinerja pegawai, hal ini bertujuan untuk memahami apakah pelaksanaan monitoring memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas penulis tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut (Rasafti, 2019), monitoring adalah proses mendasar yang diperlukan secara mendasar dalam organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kompleksnya organisasi tersebut. Selanjutnya, (Rasafti, 2019), mengatakan bahwa supervisi melibatkan penetapan standar kinerja dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mengidentifikasi serta mengukur penyimpangan dilakukan dengan mengambil tindakan perbaikan yang dilakukan. Menambahkan (Nirwana et al., 2022), monitoring dilakukan untuk mengetahui ketetapan pelaksanaan program dan perencanaan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut (Nirwana et al., 2022), teknik pelaksanaan monitoring dapat dilakukan melalui kegiatan yang berbeda-beda dengan mempertimbangkan tingkat kompleksitas elemen yang diperbaharui.

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa monitoring adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh manajer agar kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai sesuai dengan apa yang telah disepakati sebelumnya.

Selanjutnya, (Sutrisno, 2019) menekankan bahwa tujuan monitoring adalah untuk memastikan bahwa setiap proses kerja berjalan sesuai rencana, mengidentifikasi hambatan, serta memperbaiki kesalahan sebelum menjadi lebih besar. Monitoring juga berfungsi untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan SDM yang diterapkan.

Dalam mendeskripsikan monitoring dalam penelitian ini adalah Menurut (Wahyuni et al., 2021), indikator monitoring adalah 1) Menetapkan pedoman, artinya tahap awal dalam pelaksanaan monitoring hal utama memiliki panduan atau merujuk pada penerapan standar. 2) Menilai kinerja, artinya yaitu setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan pencapaian kinerja standar yang telah ditetapkan. 3) Melakukan perbaikan, artinya yaitu proses pengawasan tidak lengkap tanpa langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk mengatasi ketidaksesuaian yang mungkin terjadi.

Menurut (Rahmawati, 2019), kinerja pegawai (*worker execution*) merupakan keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika. Pendapat lain diungkapkan oleh (Setiawan & Sawitri, 2019) dimana kinerja suatu prestasi yang kontras antara pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan setiap perusahaan dapat mengukur dan kinerja karyawannya sendiri. Menurut (Pangestu, 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kinerja karyawan meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja serta waktu dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.

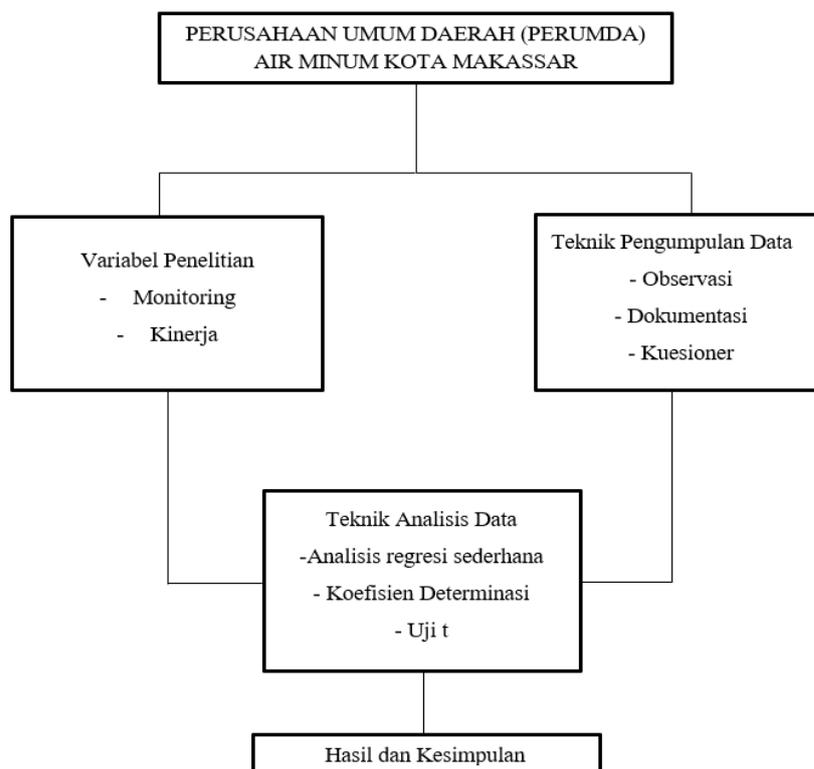
Dalam mengukur dan mendeskripsikan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menurut (Wahyuni et al., 2021), indikator kinerja pegawai yaitu: 1)Kuantitas, mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai standar yang harus dicapai dalam pekerjaan. 2)Kualitas, hal ini mengharuskan setiap pekerja dalam perusahaan memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan tertentu. 3)Ketepatan Waktu, mengacu pada karakteristik khusus dari suatu pekerjaan yang mengharuskan penyelesaian dalam waktu yang ditetapkan, karena pekerjaan tersebut memiliki ketergantungan pada tugas lain. 4)Kehadiran, mengacu pada kebutuhan untuk karyawan hadir dalam bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu. 5)Kemampuan kerja sama, mengindikasikan bahwa semua pekerjaan dapat

diselesaikan oleh suatu karyawan. Beberapa jenis pekerjaan mungkin memerlukan kerja sama antara dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kolaborasi antar karyawan.

Hipotesis bertujuan untuk menjawab suatu pertanyaan dengan menggunakan teori yang relevan dengan pertanyaan penelitian, namun tidak didasarkan pada fakta atau dukungan dari data aktual. Jadi, penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Monitoring Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi. Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu seluruh populasi pegawai yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar dengan jumlah 89 pegawai terkhusus bagian Umum dan Kepegawaian. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu daftar pertanyaan berupa kuesioner yang bersifat terstruktur. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden diuji terlebih dahulu guna untuk memenuhi persyaratan uji analisis data, yaitu dengan menggunakan pengujian validitas data, reliabilitas data, normalitas data, homokedastisitas data dan linearitas data.

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas data yaitu bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan mencapai tujuannya. Menurut (Sugiyono, 2019), Uji reliabilitas menunjukkan seberapa andal hasil pengukuran, jika pengukuran dilakukan berkali-kali pada kelompok subjek yang sama. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023), Uji normalitas merupakan uji yang mendistribusikan data agar data tersebut dapat terdistribusi normal dan Uji homogenitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah dua atau lebih kelompok data memiliki variansi yang sama atau homogen. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen atau dua variabel memiliki hubungan yang linear yang signifikan atau tidak (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 89 orang responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	25	28,08
	Perempuan	64	71,92
2	<b>Usia</b>		
	< 20 Tahun	14	15,73

	21-30 Tahun	40	44,94
	31-40 Tahun	31	34,83
	41-50 Tahun	4	4,49
3	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMA/Sederajat	9	10,11
	D3	12	13,48
	S1	57	64,04
	S2	8	8,98
	S3	3	3,37
4	<b>Masa Kerja</b>		
	< 2 tahun	22	24,71
	2-5 Tahun	35	39,32
	6-10 Tahun	15	16,85
	11-15 Tahun	10	11,23
	16-20 Tahun	7	7,86

Sumber: Penelitian 2024

## 2. Deskripsi Data Variabel *Monitoring* (X)

Skor total dari jawaban responden untuk variabel monitoring yang diperoleh dengan cara melihat rata-rata skor dari setiap butir-butir kuesioner yang diteliti dengan range skor sebagai berikut. 89 – 156= Sangat Rendah, 167 – 224= Rendah, 225 – 292= Tinggi, 293 – 356= Sangat Tinggi. Berdasarkan hal tersebut, ditemukan rata-rata skor untuk variabel monitoring adalah 257,5 dengan persentase 73,39 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya monitoring yang dilakukan oleh PERUMDA Air Minum Kota Makassar , telah melakukan monitoring dengan cukup baik. Monitoring yang dilakukan menekankan pada keseriusan instansi untuk menjaga intensitas kegiatan kerja setiap pegawai, oleh karena itu karyawan merasa lebih terjaga dalam melakukan pekerjaannya sehingga para pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja

## 3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Skor total dari jawaban responden untuk variabel monitoring yang diperoleh dengan cara melihat rata-rata skor dari setiap butir-butir kuesioner yang diteliti dengan range skor sebagai berikut. 89 – 156= Sangat Rendah, 167 – 224= Rendah, 225 – 292= Tinggi, 293 – 356= Sangat Tinggi. Maka diperoleh suatu deskripsi data tentang variabel kinerja pegawai dengan rata-rata range skor 273,5 persentase 78,82 berada pada kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan kinerja para pegawai yang sudah cukup baik, namun peneliti menemukan ada beberapa kendala terkait kinerja salah satunya beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan karena beban kerja yang sangat padat. Jumlah tugas yang harus saya selesaikan melebihi kapasitas kemampuannya, selanjutnya selain tugas utama, para pegawai kerap kali mendapatkan tugas tambahan yang tidak terduga, sehingga waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas utama menjadi berkurang.

#### **4. Analisis Data**

Pada pengujian regresi sederhana, terhadap masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa hasil analisis dari regresi linear untuk variabel monitoring dengan variabel kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar memperoleh hasil  $\hat{Y} = 11,349 + 0,670 X$ . Hal tersebut menunjukkan Konstanta sebesar 11,050, artinya jika variabel Monitoring (X) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,349 dan Koefisien regresi variabel Monitoring (X) sebesar 0,670 artinya jika nilai konstanta dan X adalah 0 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,670, artinya jika Monitoring (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,670 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pada pengujian koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas (Monitoring) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) yaitu sebesar 0,248 atau 24,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas sebesar 24,8% terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **PEMBAHASAN**

## 1. Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Monitoring (X)

Pada variabel Monitoring terdapat 3 indikator penilaian yaitu menetapkan standar, mengukur kinerja dan memperbaiki penyimpangan, terdapat 10 butir pernyataan dengan skor tertinggi berada pada pertanyaan nomor 9 indikator memperbaiki penyimpangan dengan pertanyaan “Monitoring yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi lebih bertanggung jawab”, dengan skor 285 dan terdapat 6 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di lapangan Dimana monitoring yang dilakukan menekankan pada keseriusan instansi untuk menjaga intensitas kegiatan kerja setiap pegawai, oleh karena itu karyawan merasa lebih terjaga dalam melakukan pekerjaannya sehingga para pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja.

Skor Terendah berada pada pernyataan nomor 2, Indikator menetapkan standar “Monitoring yang dilakukan sesuai dengan kuantitas kerja” dengan skor 223 dalam kategori rendah hal ini sesuai dengan dengan hasil observasi, bahwa peneliti melihat Sistem monitoring yang kurang efektif dapat menyebabkan karyawan lebih banyak fokus pada pelaporan dan administrasi daripada pada tugas utama mereka. Hal ini tentu saja akan mengurangi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Serta pegawai merasa bahwa sistem monitoring kurang adil sebab intensitas pekerjaan pegawai berbeda, ada yang sangat banyak dan ada yang kurang merasa demotivasi dan kurang produktif.

## 2. Pembahasan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 5 indikator penilaian yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama, terdapat 10 butir pernyataan dengan skor tertinggi berada pada pertanyaan nomor 4 indikator ketepatan waktu dengan pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditetapkan”, dengan skor 285 dan terdapat 6 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi pada pegawai Perumda Air Minum Kota Makassar, para pegawai selalu berusaha memaksimalkan setiap menit yang ada. Dengan membuat jadwal yang terstruktur dan memprioritaskan tugas-tugas penting, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif.

Sesuai dengan mayoritas responden merupakan generasi Z (20-30 Tahun) senantiasa memanfaatkan berbagai alat bantu seperti aplikasi pengingat, kalender digital, atau software manajemen proyek untuk membantu mengatur waktu dan tugas dengan lebih baik. Menambahkan terdapat 6 responden yang tidak setuju, berdasarkan hasil beberapa kali wawancara singkat, peneliti menemukan ada beberapa kendala terkait hal tersebut salah satunya pegawai tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan karena beban kerja yang sangat padat. Jumlah tugas yang harus saya selesaikan melebihi kapasitas kemampuannya, selanjutnya selain tugas utama, para pegawai kerap kali mendapatkan tugas tambahan yang tidak terduga, sehingga waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas utama menjadi berkurang.

### **3. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Monitoring (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar**

Hasil analisis pengujian rumusan hipotesis menunjukkan variabel Monitoring (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $5,351 > 1.987$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0.05$ , dengan demikian variabel Monitoring (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Monitoring merupakan proses pengamatan secara sistematis terhadap suatu kegiatan, proses, atau sistem untuk mengumpulkan data dan informasi secara berkala. Tujuannya adalah untuk mengukur kinerja, kemajuan, atau perubahan yang terjadi seiring waktu.

Menurut (Rasafti, 2019), Monitoring merupakan proses pengawasan dan evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai mencerminkan hasil atau output yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan informasi lapangan, peneliti menemukan adanya perkembangan yang baik atas penerapan monitoring, Dimana setiap pegawai menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaan, serta system yang dibuat nantinya setelah monitoring dilakukan akan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta sesuai dengan keinginan para pegawai, oleh karena itu merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2021),

dalam penelitiannya menemukan bahwa monitoring berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga mendukung pernyataan dia atas oleh (Nirwana et al., 2022) dan (Andi Nur Intan Azidah Syamsuddin et al., 2023) sejalan dengan hasil penelitian ini.

## KESIMPULAN

Terdapat pengaruh secara signifikan monitoring terhadap kinerja pegawai Perumda air minum Kota Makassar, besarnya pengaruh yaitu 24,8 % nilai tersebut memberikan pengertian lain bahwa adanya variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai selain dari monitoring atau sering disebut sebagai variabel epsilon yaitu sebesar 75,2 %. 2. Serta penerapan Monitoring memberikan dampak baik terhadap kinerja pegawai yang nantinya akan berdampak positif pada tujuan instansi sesuai visi dan misi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Nur Intan Azidah Syamsuddin, Chalid Imran Musa, & Abdi Akbar. (2023). Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa. *Akuntansi*, 2(4), 122–132. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1277>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pandiva Buku.
- Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, N., & Afniyeni, A. (2022). Pengaruh Edukasi Dan Monitoring Evaluasi Berkala Terhadap Peningkatan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pengelola Apbn. Mataram. *Jurnal Economina*.
- Pangestu, A. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI KSP KARYA UTAMA BONDOWOSO. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 89–99.
- Rahmawati. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. <http://ejurnal.fisip-untirta.ac.id>
- Rasafti, R. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. In *Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi (Ju-SoSAK)*. Universitas Medan Area.
- Rauf, D. I. (2024). Dampak Investasi Asing Langsung Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(1), 107–116. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i1.341>
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Garuda Metalindo Tbk. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 129–141. <https://www.scribd.com/document/671834843/PT-Garuda-Metalindo>

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Prananda Media Group.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2021). *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Depublish.