

## Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa

**Andi Nur Intan Azizah Syamsuddin**

Universitas Negeri Makassar

**Chalid Imran Musa**

Universitas Negeri Makassar

**Abdi Akbar**

Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Makassar, Kode Pos 90222

Koresponden Penulis: [andiintan.nurazizah@gmail.com](mailto:andiintan.nurazizah@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to find out whether there is a significant positive influence on Monitoring the Performance of State Civil Apparatus (ASN). The research method used in this research is quantitative. The population in this study was 39 ASN at the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). Data collection techniques use observation, questionnaires and documentation techniques. The data analysis techniques used are simple linear regression analysis, coefficient of determination, and partial test (t). Based on the research results, simple linear regression results were obtained which showed the equation  $y = 22.20 + 0.497x$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) for this factor has a value of 0.336 or 33.6%, the remaining 66.4% is influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the  $t$ -value = 2.606 is greater than the  $t$ -table = 0.309. The calculation results obtained show that the monitoring variable has a positive and significant influence on ASN performance and the hypothesis results are acceptable.*

**Keywords:** *Human Resource, Monitoring, performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan pada Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial (t). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan  $Y = 22,207 + 0,497 X$  dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pengaruh *monitoring* terhadap kinerja ASN adalah  $r = 0,394$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,336 atau 33,6% sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung = 2,606 lebih besar dari  $t$ -tabel = 0,309. Hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel monitoring mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dan hasil hipotesis dapat diterima.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Monitoring, kinerja

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai, yang merupakan pendorong utama lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, dibutuhkan Aparatur Negara yang profesional dan memiliki potensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pemerintah menjadi faktor kunci dalam meraih tujuan organisasi. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga pemerintah sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

ASN, yang merupakan singkatan dari Aparatur Sipil Negara, memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas mereka di bidang masing-masing. Mereka diharapkan untuk menjadi individu yang tekun, berkompeten, berkomitmen tinggi, dan berkontribusi pada efisiensi guna mencapai tujuan nasional, yaitu menciptakan masyarakat yang merata, makmur, adil, baik secara materi maupun spiritual, dalam jangka waktu yang berkelanjutan.

Berdasarkan Objek Penelitian di atas, penelitian ini akan difokuskan pada BKPSDM, yang merupakan salah satu lembaga di dalam Kantor Bupati Gowa. BKPSDM memiliki peran utama dalam merancang dan melaksanakan kebijakan daerah yang terkait dengan pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan, serta administrasi Badan. Fungsi BKPSDM mencakup pencatatan data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian daerah, pembuatan kebijakan yang sesuai dengan tugasnya, bimbingan dan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan cakupannya, serta memberikan dukungan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan cakupan tugasnya.

Permasalahan atau Permasalahan atau situasi yang tengah dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM saat ini berkaitan dengan sejumlah pegawai yang melanggar ketentuan disiplin kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jenis pelanggaran yang sering terjadi melibatkan ASN yang tidak hadir di kantor, datang terlambat, atau tidak berada di tempat kerja selama jam kerja yang telah ditetapkan.

Masalah yang muncul pada ASN di BKPSDM disebabkan oleh kurangnya demonstrasi kinerja karena tidak adanya mekanisme pemantauan yang efektif. Selain itu, sistem absensi dengan teknologi fingerprint juga belum berjalan dengan baik dalam memantau kehadiran ASN, dan masih terdapat kendala operasional seperti

rekam absensi yang tidak selalu berhasil dan masalah dalam membaca sidik jari pegawai pada mesin fingerprint saat melakukan absen masuk dan pulang kerja. Ketidakaktifan pengawasan dari pihak pimpinan juga mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Prestasi memiliki signifikansi yang besar dalam menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama dalam konteks pencapaian kinerja yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, organisasi selalu berupaya meningkatkan prestasi pegawainya. Secara umum, kinerja pegawai di BKPSDM telah menunjukkan hasil yang memuaskan, meskipun masih ada sejumlah masalah terkait kinerja pegawai yang mencakup kesalahan-kesalahan kecil dalam pelaksanaan tugas, yang memerlukan perbaikan guna meminimalkan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul. **Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa.**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu yang berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam konteks perusahaan, individu karyawan, maupun masyarakat secara keseluruhan. Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menilai dan menentukan kualifikasi serta jumlah karyawan yang akan mengisi semua posisi dalam organisasi.
- b. Memastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan untuk memastikan setiap pekerjaan mendapatkan penanganan yang sesuai.
- c. Menghindari kesalahan dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Membantu koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi yang lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
- e. Mencegah terjadinya kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

- f. Mengikuti i pedoman i untuk i mengatur i program i terkait i pemecatan, i seleksi, kompensasi, i integrasi, i pengembangan, i pemeliharaan, i kedisiplinan, i dan pemutusan i hubungan i kerja i dengan i karyawan.
- g. Menggunakan i panduan i ini i untuk i memfasilitasi i mutasi i pegawai, i baik i yang bersifat i vertikal i maupun i horizontal.
- h. Menjadi i dasar i untuk i menilai i kinerja i karyawan.

## **2. Monitoring**

Monitoring adalah suatu proses yang memastikan bahwa tujuan, sasaran, dan tugas-tugas organisasi dapat tercapai sesuai dengan standar, rencana, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Sebelum melaksanakan monitoring, organisasi telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Monitoring merupakan alat yang diperlukan oleh organisasi untuk melacak perkembangan dan perubahan dalam organisasi serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencegah potensi masalah yang dapat merugikan organisasi.

Tujuan utama i pengawasan i ialah i mengusahakan i agar i apa i yang i direncanakan i mencapai i kenyataan (Manulang, 2008:124). Pengawasan akan sulit tercapai bila tidak adanya perencanaan yang telah dirancang sebelumnya. Tujuan Pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin ketepatan pelaksanaan agar tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijakan dan pemerintah.
- b. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- e. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

## **3. Kinerja Karyawan**

Suyadi Prawirosento (2008:2) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang masing-masing miliki. Ini dilakukan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Muhammad Zainur (2010:41) mendefinisikan kinerja sebagai serangkaian proses kerja individu, yang

hasilnya digunakan sebagai landasan untuk menilai apakah kinerja individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Simamora (2006:34), kinerja adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja mengacu pada hasil keseluruhan pekerjaan seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial (t).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu "Kinerja ASN" sebagai variabel dependen dan "Monitoring" sebagai variabel independen. Monitoring, yang sering disebut sebagai pengawasan atau pemantauan, adalah suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Monitoring melibatkan pengamatan yang cermat terhadap berbagai perilaku dan aktivitas dalam rangka mengumpulkan data atau informasi. Data dan informasi yang diperoleh dari pengamatan ini digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan dan tindakan selanjutnya. Tindakan tersebut menjadi penting apabila hasil pengamatan mengindikasikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara keadaan yang sebenarnya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Gowa**

Berdasarkan hipotesis yang dibangun terkait pengaruh pengawasan atau monitoring terhadap kinerja ASN di Kabupaten Gowa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari monitoring terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, dalam penelitian ini dilakukan teknik analisis data untuk menguji variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial (t).

## 1. Teknik Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1**  
**Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constan)	22,207	5,369	,394	4,136	,000
Monitoring X	,494	,189		2,606	,013

a. Independent Variable : Kinerja Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a.) Constanta sebesar 22,207 artinya jika *monitoring* (X) nilainya adalah Nol, maka kinerja ASN adalah 22, 207.
- b.) Koefisien regresi variabel *monitoring* sebesar 0,497 dengan nilai signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti bahwa, semakin baik penerapan *monitoring* maka kinerja ASN semakin meningkat.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel Monitoring (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,497, (sig) t sebesar 0,013, dan thitung sebesar 2,606. Hal ini menggambarkan bahwa secara parsial, variabel Monitoring memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN. Keberartian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari 0,07. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan monitoring, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan semakin meningkat.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 2**  
**Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	0.336	0.318	2.432

a. Predictors : (Constant), Monitoring

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai  $R^2$  (*R Square*) Dari model regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa 0,336, hal ini berarti bahwa 0,336 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *monitoring*. Sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini 66,4%.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,336. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 33,6% dari variasi dalam kinerja ASN dipengaruhi oleh variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, sekitar 66,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk dalam lingkup penelitian ini.

## 3. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari monitoring terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN. Berdasarkan hasil table diatas menjelaskan bahwa diketahui Sig adalah sebesar  $0,013 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 0,309$  sehingga dapat disimpulkan bahwa monitoring secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab berikutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Monitoring* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dibuktikan dari perbandingan nilai *t*-hitung dan nilai *t*-tabel, dimana *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi hendaknya agar melakukan pemaksimalan dari hasil monitoring agar dapat ditingkatkan guna tercapainya mutu kinerja di BKPSDM semakin baik dan tercapai sesuai target.
2. Memaksimalkan kinerja pegawai sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja agar tidak tersapat pegawai yang tidak memahami tupoksi masing-masing.
3. Perlunya mengikut sertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kredibilitas ASN serta perlu mewujudkan *Core Values* 'Ber-AKHLAK' dalam lingkungan kerja.
4. Bagi pimpinan dalam melakukan monitoring sebaiknya lebih meningkatkan sistem koreksi ketika terdapat kesalahan dalam bekerja bagi pegawai dan mempertahankan sistem monitoring yang dilakukan dengan tujuan mengevaluasi standar yang ditetapkan instansi.
5. Bagi pegawai sekiranya dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dapat mempertahankan kerja sama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Allah Swt. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nyalah, sehingga skripsi dengan judul “PENGARUH MONITORING TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN GOWA” dapat terselesaikan sebagai syarat penyelesaian studi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Tidak lupa salam dan sholawat kepada junjungan Nabi besar kita yaitu Nabi Muhammad S A W. Yang membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini. Suka Duka yang tidak pernah luput dari kesulitan dan kendala selama proses penyusunan laporan hasil Alhamdulillah dapat teratasi berkat adanya bantuan serta dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya memberikan kekuatan, kesabaran, nikmat kesehatan, dan senantiasa diberi petunjuk dalam bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Teruntuk Kedua Orang Tua saya Mama dan Atta yang telah membesarkan, dan mendidik dengan sepenuh hati yang senantiasa memberikan perhatian, doa, dukungan, serta motivasi. Serta saudaraku saya mengucapkan terima kasih atas doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih untuk Diriku sendiri yang selalu kuat, sabar, dan semangat dalam menghadapi segala lika liku dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Husein Syam, M.TP., ASEAN Eng. Rektor Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya.
5. Bapak Prof. Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar beserta jejerannya.
6. Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, S.T., M.M, Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya. Semoga senantiasa diberi kesehatan dan dalam perlindungan Allah SWT. Aamiin.
7. Prof. Dr. Chalid Imran Musa, M.Si. selaku pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik penulis yang senantiasa memberikan kemudahan, dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Makassar. Semoga Prof selalu diberi kesehatan dan senantiasa dilindungi oleh Allah SWT. Aamiin.

8. Bapak Abdi Akbar, S.T., M.M selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, dukungan, dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga bapak sehat selalu, dan senantiasa dalam perlindungan Allah SWT. Aamiin.
9. Bapak Zaina Ruma, S.E., M.M selaku Penguji I yang telah memberikan arahan serta saran untuk skripsi ini. Semoga Bapak sehat selalu dan dilindungi oleh Allah SWT. Aamiin.
10. Ibu Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo, S.E., M.M selaku penguji II yang telah memberikan arahan serta saran untuk skripsi ini. Semoga Ibu sehat selalu dan dilindungi oleh Allah SWT.
11. Terimakasih juga untuk teman-temanku “ADA AYANG GROUP” Alza, dan beberapa teman yang turut membantu dan menemani dalam menyelesaikan proses skripsi ini.

Penulis mengharapkan banyak mendapatkan masukan, kritik dan saran karena menyadari bahwa penulisan tugas akhir (Skripsi) ini memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan memberikan manfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang membutuhkan. Semoga bermanfaat dan diberkahi oleh Allah SWT.

## DAFTAR REFERENSI

- B Sembiring. 2020. "Bab II Uraian Teoritis Kinerja Dan Evaluasi Kinerja." *Portaluniversitasquality*: 15–34. <http://portaluniversitasquality.ac.id>:
- Damayanti, Dila, and Andre Bayu Pamungkas. 2022. "Pengaruh Monitoring, Motivasi Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada the Rich Jogja Hotel." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 2(3): 887–903.
- GOWA, K. B., & WAHYUNI, S. PENGARUH MONITORING TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA.
- Hermanto, C. B. (2020). Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring Dan Evaluasi, Dan Pertanggungjawaban Anggaran Dengan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (40-56)*.
- Jumaisa.(2020). *Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Di BKPSDM Kabupaten Gowa*. Jurnal unismuh,vol 1(1)
- Jalil AS. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." : 1–17. <http://repository.unpas.ac.id/>.
- N, Syafrina. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Nirwana, Ida, Seflidiana Roza, Nurhayati Nurhayati, and Afniyeni Afniyeni. 2022. "Pengaruh Edukasi Dan Monitoring Evaluasi Berkala Terhadap Peningkatan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pengelola Apbn." *Jurnal Economina* 1(2): 358–64.
- (Qodri 2018)Angraeni, Ike. 2016. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor)." *Jom Fisip* 3(2): 1–14.
- Qodri, Isman Hadhi. 2018. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda." *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman* 3(4): 1–26.
- Sari, Nurtika. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...* 1(1): 49–55. <http://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/168>.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(02), 148-160.
- Toding, A. Y. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521-3527.
- Zulfikar, R. (2021). Peran Monitoring Terhadap Peningkatan Kinerja Keuangan di Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 85-98.
- Zulfikar, Rudi. 2021. "Peran Monitoring Terhadap Peningkatan Kinerja Keuangan Di Industri Perbankan Indonesia." *Jurnal Ekonomi* 26(1): 85.