



Peran Kepemimpinan dalam Implementasi Pengawasan Kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1

Bagas Putra Wicaksana^{1*}, Dr. Moh. Ihsan.², Dessy Elliyana³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: bagasputrawijaksana@gmail.com

Abstract. *The Role of Leadership in the Implementation of Employee Performance Supervision at the Manpower and Transmigration Office at the Regional Manpower Supervisory Agency (UPTD) for Regional Manpower Supervisory Agency (Balai Wasnaker) 1. This study aims to determine the role of leadership in the implementation of employee performance supervision. Effective leadership is an important factor in ensuring that employees perform their duties and responsibilities in accordance with organizational goals and established regulations. The research method used was descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Informants were selected based on their involvement in supervision activities and understanding of employee performance management. The results indicate that leadership plays a significant role through direction, coaching, monitoring, and evaluation of employee performance. Employee performance is generally quite good, but supervision has not been optimal due to limited time, diverse tasks, and inconsistent evaluation follow-up. In addition, communication and coordination between leaders and employees influence the effectiveness of supervision. Therefore, the implementation of leadership-supported supervision has a positive impact on employee discipline, responsibility, and work effectiveness, but there is still a need for improvement in the consistency of employee supervision and coaching to achieve optimal organizational performance.*

Keywords: *Employee Coaching; Employee Performance; Leadership; Performance Management; Performance Supervision.*

Abstrak. Peran Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Pengawasan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Pengawasan Ketenagakerjaan (Balai Wasnaker) 1 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam pelaksanaan pengawasan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi dan peraturan yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pengawasan serta pemahaman terhadap manajemen kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan melalui pemberian arahan, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara umum tergolong cukup baik, namun pelaksanaan pengawasan belum optimal karena keterbatasan waktu, beragamnya tugas yang harus dikerjakan, serta tindak lanjut hasil evaluasi yang belum konsisten. Selain itu, komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai turut memengaruhi efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, pelaksanaan pengawasan yang didukung oleh kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas kerja pegawai. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan dalam konsistensi pengawasan dan pembinaan pegawai guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata kunci : Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Manajemen Kinerja; Pembinaan Pegawai; Pengawasan Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki potensi sumber daya manusia yang besar, namun pemanfaatannya masih memerlukan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif. MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan, motivasi, pelatihan, komunikasi, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Akan tetapi, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum menerapkan MSDM secara optimal sehingga berdampak

pada rendahnya pengembangan potensi tenaga kerja dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan MSDM dengan kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan solusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia. (Adamy, 2021).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) memiliki peran strategis dalam bidang ketenagakerjaan, seperti pengawasan perusahaan, pelatihan tenaga kerja, penyediaan informasi kerja, hingga penanganan masalah ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 menjadi faktor penting dalam mengarahkan, membina, dan mengawasi pegawai agar pelaksanaan tugas berjalan efektif. Kepala UPTD bertanggung jawab dalam perencanaan pengawasan, pembinaan norma ketenagakerjaan dan K3, serta evaluasi hasil kerja pegawai demi memastikan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi pegawai, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. (Syafitri et al., 2024, Wilian & Chairunnisa, 2019).

Kinerja pegawai di UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 sangat menentukan keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, serta meminimalkan risiko pelanggaran dalam perusahaan. Namun, masih ditemukan fenomena ketidaksesuaian antara target dan realitas kinerja pegawai ASN yang menunjukkan belum optimalnya pelayanan publik. Kondisi ini menandakan perlunya identifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja, khususnya terkait implementasi kepemimpinan dan pengawasan. Dengan kepemimpinan yang baik serta pengawasan yang terarah, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga pelayanan publik dan penegakan norma ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. (Yukl, 2010).

Kepala UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan teknis operasional pengawasan ketenagakerjaan, pengendalian kinerja staf, koordinasi pelaksanaan tugas, serta evaluasi dan pelaporan hasil kerja. Melalui kepemimpinan tersebut, kepala UPTD tidak hanya mengambil keputusan, tetapi juga mengarahkan, mengelola, dan memotivasi tim agar bekerja efektif dan efisien demi optimalisasi pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks pengawasan, kepala UPTD juga menjalankan fungsi manajerial seperti perencanaan kegiatan, pembinaan, pengendalian pelaksanaan tugas, serta pemantauan dan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan menjadi elemen penting untuk memastikan perusahaan mematuhi regulasi ketenagakerjaan (misalnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) serta norma pengupahan dan K3. Kinerja pegawai pengawas tercermin dari kemampuan menyusun rekomendasi perbaikan yang efektif, membina perusahaan agar taat hukum, dan melakukan penindakan apabila ditemukan pelanggaran melalui nota pemeriksaan, rekomendasi sanksi administratif, serta proses penindakan hukum bersama PPNS. Selain itu, kepala UPTD berperan dalam pelaksanaan pengawasan melalui penyusunan rencana kerja minimal enam perusahaan untuk satu tahun dan penerbitan surat perintah tugas guna melakukan kunjungan pembinaan norma ketenagakerjaan serta K3, sehingga pelaksanaan perusahaan selaras dengan amanah regulasi yang relevan termasuk ketentuan keselamatan kerja dan pengupahan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, tujuan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut beberapa ahli seperti Usman Effendi, T. Hani Handoko, dan Irham Fahmi, pengawasan berfungsi untuk menjamin tercapainya kinerja yang efektif dan efisien serta mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan, pemeriksaan, penilaian, dan tindakan korektif terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tidak terjadi penyimpangan. (Usman Effendi, 2014, Handoko, 2003, Irham Fahmi, 2014).

Selain itu, pengawasan juga dipahami sebagai proses pengamatan yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang berwenang terhadap kegiatan operasional organisasi. Menurut Manullang, pengawasan dilakukan secara vertikal oleh pimpinan, sedangkan S.P. Siagian dan Husaini Usman menekankan bahwa pengawasan bertujuan memastikan seluruh pekerjaan berjalan sesuai rencana. Secara filosofis, pengawasan penting dilakukan karena manusia memiliki kemungkinan melakukan kesalahan, sehingga pengawasan tidak hanya untuk mencari kesalahan, tetapi juga untuk membimbing, mendidik, dan mengarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (Manullang, 2006; S.P. Siagian, 2004, Husaini Usman, 2001).

Skema Penelitian

Dalam penelitian ini, kepemimpinan UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 sangat menentukan semangat kerja pegawai dalam pelayanan masyarakat, penyuluhan tenaga kerja, atau pengawasan ketenagakerjaan. Pegawai yang termotivasi lebih cenderung aktif, disiplin, dan berinisiatif dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas pelayanan publik, seperti seberapa cepat dan akurat layanan diberikan kepada masyarakat.

Kerangka berpikir skripsi ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antara peran kepemimpinan dan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Metode kualitatif digunakan untuk menggali secara mendalam fenomena tersebut melalui studi kasus di UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 dengan analisis data model interaktif yang sistematis dan komprehensif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada kondisi alamiah. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1, serta melihat bagaimana implementasi pengawasan dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fokus penelitian diarahkan pada implementasi pengawasan kepala UPTD terhadap kinerja pegawai dan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Moleong, 2003).

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap memahami dan terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti, seperti Kepala UPTD, Kasi Norma Kerja, Kasi K3, dan beberapa pegawai di lingkungan UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1. Dengan melibatkan berbagai pihak, penelitian dapat memperoleh informasi dari berbagai sudut pandang mengenai pengawasan, kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung kepada pimpinan maupun pegawai terkait peran kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan kepemimpinan, kinerja pegawai, serta dokumen instansi di UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kerja, interaksi, dan perilaku pegawai serta pimpinan di lingkungan kerja. Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sementara dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen pendukung seperti laporan kinerja pegawai dan struktur organisasi sebagai pelengkap data penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, maupun visualisasi agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta relevansinya dengan teori kepemimpinan yang ada.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan kredibel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas peran kepemimpinan dalam implementasi pengawasan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Wasnaker Wilayah 1 Disnakertrans. Informan terdiri dari 3 orang Kepala Kantor, Kasi Norma Kerja, dan Kasi Norma K3 yang memberi gambaran bahwa pengawasan dilakukan melalui dua bentuk, yaitu pengawasan langsung seperti memantau kehadiran dan pelaksanaan tugas secara harian serta pengawasan tidak langsung melalui laporan kerja. Kepemimpinan juga ditunjukkan melalui arahan kerja rutin, motivasi seperti teguran lisan, bimbingan, serta apresiasi, serta evaluasi kinerja berdasarkan hasil pengawasan dan laporan.

Namun, meski pengawasan sudah berjalan, penelitian menemukan bahwa efektivitasnya belum sepenuhnya optimal. Terdapat keterbatasan konsistensi pengawasan untuk semua pegawai, serta evaluasi yang cenderung informal dan belum disertai tindak lanjut yang jelas serta berkelanjutan. Pendekatan pimpinan dinilai persuasif dan kekeluargaan sehingga menciptakan suasana kerja kondusif, tetapi kurang memberi efek jera bagi pegawai yang

kurang disiplin. Selain itu, keterbatasan waktu dan kapasitas pimpinan membuat pengawasan intensif tidak dapat merata, terutama ketika jumlah pegawai banyak dan tugas yang diawasi beragam.

Secara umum, kinerja pegawai dinilai cukup baik karena tugas rutin, koordinasi, dan disiplin kerja sebagian besar sudah berjalan, tetapi masih ditemukan pegawai yang belum maksimal dalam tanggung jawab dan kualitas pekerjaannya. Faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan termasuk keterbatasan pengawasan intensif, motivasi kerja seperti apresiasi yang tidak konsisten serta beban kerja yang tinggi, dan pengawasan yang belum merata. Tantangan implementasi juga berasal dari hambatan internal pegawai, hambatan struktural beban dan kompleksitas tugas, serta hambatan dari pimpinan sehingga diperlukan perbaikan pada koordinasi, distribusi tugas, komunikasi, dan penguatan sistem evaluasi serta tindak lanjut agar kinerja pegawai meningkat lebih maksimal.

Pembahasan

Kepemimpinan memiliki peran sangat strategis dalam implementasi pengawasan terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan (Wasnaker) Wilayah I. Karena UPTD menjalankan fungsi pengawasan norma ketenagakerjaan, efektivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membina, dan mengontrol pelaksanaan tugas. Pimpinan juga berperan sebagai penggerak sistem pengawasan internal yang berdampak langsung pada kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan berperan utama dalam menetapkan standar kerja, target kinerja, serta mekanisme pelaporan dan evaluasi. Arahan yang jelas dan terstruktur menjadi penting mengingat kompleksitas tugas pengawasan yang meliputi pemeriksaan perusahaan, penegakan norma kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Arahan yang baik membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi kesalahan dalam pengawasan lapangan, serta meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian laporan.

Pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui penetapan standar kerja dan target kinerja, mekanisme pelaporan, serta evaluasi berkala yang diarahkan langsung oleh pimpinan. Sistem ini menunjukkan bahwa pengawasan internal tidak bersifat pasif, tetapi dirancang secara sistematis untuk memastikan seluruh tugas berjalan sesuai ketentuan. Selain itu, setiap hasil pemeriksaan lapangan diwajibkan dilaporkan sesuai format, lalu dievaluasi oleh pimpinan berdasarkan kesesuaian prosedur, kelengkapan administrasi, ketepatan waktu pelaporan, dan kualitas hasil pengawasan.

Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan. Jika ditemukan kekurangan, pimpinan memberikan arahan dan perbaikan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat. Dengan demikian, pengawasan menjadi proses yang terintegrasi antara monitoring hasil kerja dan upaya peningkatan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugas.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi, khususnya dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan seperti pemeriksaan perusahaan, penyelesaian kasus, serta penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Indikator kinerja yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kerja sama antarpegawai. Secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat kendala teknis dan administratif yang perlu diperbaiki.

Meskipun demikian, penelitian menemukan hambatan yang memengaruhi optimalisasi pengawasan, terutama terkait keterbatasan waktu dan beban kerja pimpinan serta kompleksitas tugas. Akibatnya, monitoring dan evaluasi tidak selalu dilakukan secara mendalam, tindak lanjut evaluasi membutuhkan waktu lebih lama, dan pembinaan dapat kurang maksimal. Hambatan tersebut berdampak pada penurunan kualitas kerja pegawai, seperti berkurangnya ketelitian pemeriksaan, ketidaksempurnaan laporan, kurangnya pendalaman temuan, serta meningkatnya potensi kesalahan administratif maupun substantif sehingga kualitas hasil pengawasan ikut menurun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa UPTD Balai Wasnaker Wilayah I telah menjalankan fungsi kepemimpinan melalui pemberian arahan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Pimpinan berperan sebagai pengambil keputusan, penggerak, dan pengendali kegiatan kerja agar tetap sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengawasan yang dilakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai turut mendukung kelancaran proses pengawasan sehingga pegawai lebih memahami tugas dan fungsinya. Namun demikian, implementasi pengawasan di UPTD Balai Wasnaker Wilayah I belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu pimpinan dalam melakukan pengawasan secara rutin, kurangnya sumber daya manusia yang berperan dalam

pengawasan, serta belum maksimalnya tindak lanjut terhadap hasil pengawasan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan secara lebih terencana, rutin, dan berkesinambungan serta memperkuat komunikasi dan pembinaan kepada pegawai. Pegawai juga diharapkan mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan dapat memperkuat sistem pengawasan internal melalui penyusunan SOP yang lebih jelas, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penyediaan sarana dan prasarana pendukung guna menunjang pelaksanaan pengawasan yang lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21. <https://doi.org/10.1044/leader.RIB4.21122016.16>
- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1). [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar manajemen keuangan: Teori dan soal jawab*. Alfabeta.
- Fauzani, A. A., Fitri, A., Nariva, F. D., & Sri, I. (2025). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan di Kantor Lurah Air Tawar Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 4082–4091.
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam melayani masyarakat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 3(1), 71–76. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.353>
- Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen pemasaran* (Edisi pertama). BPF.
- Hidayah, K. (2015). Optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan di Kota Malang. *De Jure: Jurnal Hukum dan Syariah*, 7(2), 101–115. <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v7i2.3517>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1875.
- Junita, H., Wulandari, F. R., & Junita, A. A. M. S. P. (2024). Kualitas layanan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tana Tidung. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 453–468. <https://doi.org/10.52423/neores.v5i2.190>

- Kairupan, R., Tampi, J., & Tampongangoy, D. (2021). Optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-SosioEkonomi UNSRAT*, 17(2), 419–430.
- Kartono, K. (2005). *Patologi sosial 2: Kenakalan remaja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kolly, D. A., & Sampel, S. J. P. L. (2021). Kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-SosioEkonomi UNSRAT*, 17(2).
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Moleong, L. J. (2003). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (1995). *Metode penelitian bidang sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Nurhalima, N., Idris, M., & Said, M. (2022). Pengaruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN BP2IP Barombong. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(4), 387–396. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3113>
- Ouchi, W. G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25(9), 833–849. <https://doi.org/10.1287/mnsc.25.9.833>
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Ridha, M. F., Yohanel, S., & Hellan, Y. G. T. (2024). Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan di Kota Kupang. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 1(6), 31–41. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i6.512>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Manajemen* (Edisi Indonesia). Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (13th ed.). Salemba Empat.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam perlindungan hak-hak atas upah pekerja. *Melodia of Law and Sharia*, 3(4). <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>
- Sari Sakarin, D., Noviantoro, D., & Kelsuma, M. J. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 539–547.
- Setiadi, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi aparatur terhadap kualitas pelayanan publik. *Journal of Management Review*, 2(2), 209–220. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1797>

- Siagian, S. P. (2004). *Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1). Binarupa Aksara.
- Suprihanto, J., Harsiwi, T. A. M., & Prakosa, H. (2003). *Perilaku organisasional*. STIE YKPN.
- Suprianto, B. (2023). Literature review: Penerapan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 8(2), 123–128. <https://doi.org/10.36982/jpg.v8i2.3015>
- Sutama, N., Rahim, A., & Hasanah, A. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*, 4(2), 1–13.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Syafitri, R. A., Rahmawati, R., Seran, G. G., Ramdani, F. T., & Apriliyani, N. V. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(10), 11205–11217. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i10.14847>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan efektif: Teori, penelitian, dan praktik*. Bumi Aksara.