

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DEPARTEMEN STOCKFIT PT PRATAMA ABADI
INDUSTRI JX**

Marghareta Retno Daru Dewi

margharetaretnodarudewi@stisipwidyapuri-smi.ac.id
STISIP Widyapuri Mandiri

Alisa Seftian

STISIP Widyapuri Mandiri

ABSTACK

This study examines the impact of leadership supervision on employee performance in the Stockfit Department of PT Pratama Abadi Industri JX, Sukabumi Regency. The research uses Monitoring Theory (Vx) by Siagian (2017:115) and Performance Theory (Vy) by Hersey, Blanchard, and Jhonson (1996) in Wibowo (2010:102-105).

A quantitative method was employed, with 102 respondents sampled from a population of 200 using Disproportionate Stratified Random Sampling. Data was collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using Pearson Product Moment correlation analysis, the Coefficient of Determination formula, and simple linear regression equation model, with hypothesis testing via the t-test.

Results indicate that Leadership Supervision (X) was rated as Good, with an average score of 4.0 and a descriptive percentage of 80.19%. Employee Performance (Y) was rated as Very Good, with an average score of 4.2 and a descriptive percentage of 83.80%. Statistical analysis showed a strong positive correlation between Leadership Oversight and Employee Performance ($r_{xy}=0.783$, $t_{(hitung)}=12.588 > t_{(tabel)}=1.983$). The Coefficient of Determination (KD) of 0.6130 indicates that 61.3% of the variation in Employee Performance can be explained by Leadership Supervision, with the rest determined by other factors. The linear regression equation model is $Y=4540.0 + 0.837X$, suggesting that changes in Leadership Supervision can predict changes in Employee Performance.

Keywords: Supervision, Performance, Leadership

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX, Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan Teori Pengawasan (V_x) oleh Siagian (2017:115) dan Teori Kinerja (V_y) oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson (1996) dalam Wibowo (2010:102-105).

Metode kuantitatif digunakan, dengan 102 responden dijadikan sampel dari populasi sebanyak 200 orang dengan menggunakan Disproportionate Stratified Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, rumus Koefisien Determinasi, dan model persamaan regresi linier sederhana, dengan pengujian hipotesis melalui uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan (X) dinilai Baik, dengan skor rata-rata 4,0 dan persentase deskriptif sebesar 80,19%. Kinerja Karyawan (Y) dinilai Sangat Baik, dengan skor rata-rata 4,2 dan persentase deskriptif sebesar 83,80%. Analisis statistik menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Karyawan ($r_{xy}=0.783$, $t_{\text{hitung}}=12.588 > t_{\text{tabel}}=1.983$). Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0.6130 menunjukkan bahwa 61.3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pengawasan Pimpinan, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Model persamaan regresi liniernya adalah $\hat{Y} = 4540.0 + 0.837X$, menunjukkan bahwa perubahan Supervisi Pimpinan dapat memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Pengawasan, Kinerja, Kepemimpinan

Submitted: 31-04-2024 | Accepted: 31-04-2024 | Published: 31-04-2024

1. Pendahuluan

Perusahaan atau lembaga harus efektif mengelola sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan aset utama yang sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Berbeda dengan sumber daya ekonomi lainnya, mengelola SDM melibatkan kompleksitas yang lebih besar. Pengelolaan SDM tidak hanya tentang teknis, tetapi juga melibatkan aspek manusiawi yang kompleks. Oleh karena itu, perusahaan sering menghadapi tantangan dalam menetapkan kebijakan terutama terkait SDM.

Peran SDM sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan kunci bagi perusahaan untuk tetap berkelanjutan dan berkembang di masa depan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat tergantung pada keterampilan dan keahlian individu yang bekerja di dalamnya.

Untuk mencapai keberhasilan kerja pegawai, pemimpin perusahaan harus mengelola dengan baik. Salah satu langkah penting dalam manajemen adalah melakukan pengawasan

terhadap pekerjaan pegawai. Pengawasan ini penting karena menjadi pendorong bagi pegawai untuk bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan mendorong kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan yang dilakukan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektivitas akan memaksimalkan kinerja, sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengawasan untuk memperkecil hambatan dan meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip pengawasan mencakup memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana, evaluasi, pelaporan penyimpangan, fleksibilitas, ekonomis, dan penjaminan tindakan korektif.

Pengawasan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena manusia memiliki kecenderungan untuk melakukan kesalahan. Oleh karena itu, pengawasan dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dan menghukum, tetapi untuk mendidik dan membimbing.

PT Pratama Abadi Industri JX, sebagai produsen sepatu dengan pasar internasional dan brand Nike, mengedepankan kualitas produk dan kinerja karyawan. Perusahaan menerapkan sistem penilaian akhir karyawan setiap enam bulan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Namun, hasil penilaian menunjukkan penurunan kinerja karyawan di Departemen Stockfit selama tahun 2022. Hal ini muncul karena beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman terhadap tujuan, standar kerja yang kurang tercapai, kurangnya umpan balik, fasilitas yang kurang memadai, kurangnya kompetensi, motivasi yang kurang, dan peluang yang terbatas bagi pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Masalah ini disebabkan oleh pengawasan yang belum optimal, baik dari segi pengawasan langsung maupun tidak langsung oleh pimpinan Departemen Stockfit. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk meneliti pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX.

Terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX. Masalah utamanya adalah kurangnya pengawasan langsung dan tidak langsung dari pimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. **Kajian Pustaka**

Dalam hal ini Siagian (2012:258) mengemukakan bahwa: “Pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari definisi tersebut terlihat bahwa pengawasan diselenggarakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Berarti:

1. Orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah sekarang
2. Sasaran pengawasan terbatas pada keterkaitannya dengan rencana
3. Sifat pengawasan pada dasarnya adalah preventif

Wibowo (2010:39) mengemukakan bahwa perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategi menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, di antaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukan nya menganalisis kinerja yang lalu.

Bacal (1999:54) dalam Wibowo (2010:66), mengemukakan bahwa:

“Perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan”.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif Siagian mungkin mengacu pada metode penelitian yang dikembangkan atau digunakan oleh Siagian dalam konteks penelitiannya. Namun, jika Anda mencari metode penelitian kuantitatif umum yang mungkin digunakan dalam studi ilmiah, berikut adalah beberapa metode yang umum digunakan:

Survei: Pengumpulan data dari responden melalui kuesioner, wawancara, atau observasi untuk mengumpulkan informasi tentang populasi atau sampel tertentu.

Eksperimen: Pengumpulan data melalui manipulasi variabel independen untuk mengukur dampaknya terhadap variabel dependen, dengan menggunakan kelompok kontrol untuk membandingkan hasil.

Analisis Regresi: Metode statistik untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen, serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Analisis Data Sekunder: Menggunakan data yang sudah ada, yang biasanya telah dikumpulkan oleh organisasi atau peneliti lain, untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Analisis Statistik: Penggunaan berbagai teknik statistik untuk menganalisis data yang dikumpulkan, seperti analisis deskriptif, uji hipotesis, dan analisis multivariat.

Model Matematika: Penggunaan model matematika untuk menggambarkan hubungan antara variabel dalam sebuah sistem.

Analisis Surplus Nilai: Pendekatan untuk menganalisis distribusi surplus ekonomi antara berbagai kelompok dalam masyarakat.

Analisis Path: Metode untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel dalam model yang kom Analisis Deskriptif Variabel

Uji-uji diatas yang digunakan antara lain Uji Normalitas Data, Uji Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi, sampai dengan Uji Hipotesis saja yang digunakan

4. Hasil dan Pembahasan

Normalitas data dapat dilihat dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka distribusi data adalah normal

Tabel 4.1

Output SPSS Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.89617531
	Absolute	.049
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig yaitu 0,970. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga data pada variabel Pengawasan Pimpinan (V_x) maupun Kinerja Pegawai (V_y) di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX dapat dilanjutkan pada perhitungan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.1

**Ringkasan Tabulasi Pendapat Responden Terhadap Pernyataan
Variabel Pengawasan Pimpinan (VX)**

No	Indikator	Skor		Kategori
		Rat-rata	DP	
1	Pimpinan melakukan inspeksi langsung memantau kinerja pegawai	4,0	81,37%	Baik
2	Pimpinan melakukan inspeksi langsung secara berkala	4,0	79,41%	Baik
3	Pimpinan memantau secara langsung proses produksi	4,0	79,21%	Baik
4	Inspeksi langsung dilakukan oleh pimpinan secara mendadak	3,4	68,62%	Baik
5	Saat pimpinan melakukan inspeksi langsung ke lapangan pimpinan menemukan beberapa masalah	3,6	71,76%	Baik
6	Pimpinan melakukan observasi langsung kepada pegawai selama kegiatan produksi berjalan	3,9	78,43%	Baik
7	Pimpinan melakukan diskusi langsung mengenai kinerja pegawai dengan atasan masing-masing bagian produksi	4,1	83,52%	Baik

8	Pimpinan memberikan arahan langsung terhadap pegawai	4,2	84,70%	Sangat Baik
9	Pimpinan melakukan pemeriksaan langsung terhadap laporan yang diberikan pegawai	4,0	79,41%	Baik
10	Pimpinan menanggapi laporan yang diberikan oleh pegawai	4,2	85,09%	Sangat Baik
11	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap laporan yang diterima	4,1	83,52%	Baik
12	Pimpinan memastikan laporan yang diberikan sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan	4,0	81,76%	Baik
13	Pimpinan mengawasi kinerja pegawai melalui laporan yang diberikan oleh bagian kepersonaliaan	3,8	75,68%	Baik
14	Pimpinan mengawasi proses produksi melalui laporan yang diberikan staff bagian produksi	4,0	79,60%	Baik
15	Hasil laporan dijadikan bahan evaluasi pimpinan	4,2	83,92%	Sangat Baik
16	Pimpinan menerima laporan langsung dari atasan bagian masing-masing	4,2	84,70%	Sangat Baik
17	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap laporan yang diberikan atasan bagian masing-masing	4,1	82,54%	Baik
Rata-rata		4,0	80,19%	Baik

Sumber: Data yang diolah (2023)

Dengan demikian keseluruhan dapat dikatakan bahwa Pengawasan Pimpinan di Departemen Stokfit PT Pratama Abadi Industri JX termasuk kedalam kategori **Baik**.

Tabel 4.2

**Ringkasan Tabulasi Pendapat Responden Terhadap Pernyataan
Variabel Kinerja Pegawai (VY)**

No	Indikator	Skor		Kategori
		Rata-rata	DP	
1	Setiap pegawai harus sudah memahami pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.	4,2	84,31%	Sangat Baik
2	Setiap pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan	4,0	80,58%	Baik
3	Pekerjaan dilakukan dengan kerjasama antar pegawai	4,2	84,50%	Sangat Baik
4	Adanya kerja sama antara atasan dan pegawai	4,3	86,47%	Sangat Baik
5	setiap pegawai mempunyai keterampilan atau skill yang bisa membantu proses pekerjaan	4,3	86,07%	Sangat Baik
6	Pegawai di tempatkan sesuai dengan keterampilan atau skill yang dimiliki	4,2	84,90%	Sangat Baik
7	Pegawai bekerja untuk memenuhi target produksi	4,1	82,54%	Baik
8	Pimpinan memberikan arahan arahan kepada pegawai	4,3	85,29%	Sangat Baik
9	Pimpinan memberikan motivasi kerja terhadap pegawai	4,2	84,90%	Sangat Baik

10	Pemanfaatan alat atau sarana kerja sesuai dengan yang dibutuhkan	4,2	85,09%	Sangat Baik
11	Mengurangi pemakaian alat yang tidak sesuai SOP (standar operasional prosedur)	4,1	83,72%	Baik
12	Menggunakan alat atau sarana yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi pemborosan	4,2	84,70%	Sangat Baik
13	Setiap pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan bidangnya	4,2	83,52%	Sangat Baik
14	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di bebaskan	4,0	79,41%	Baik
15	Pimpinan memberikan insentif kepada pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang dibebanka	4,0	80,98%	Baik
16	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa mengembangkan kemampuan pekerjaannya	4,2	85,09%	Sangat Baik
17	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa menunjukkan prestasi kerjanya	4,2	83,52%	Sangat Baik
18	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk bisa rotasi ke bagian yang baru selesai dengan minat dan kemampuan pegawai	4,1	82,74%	Baik
Rata-rata		4,2	83,80%	Sangat Baik.

Sumber : Data yang diolah (2023)

Dengan demikian keseluruhan dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.

Maka dilakukan uji pendukung diantar lain, $r_{xy} = 6614 / \sqrt{(7891)(9036)}$ maka dari hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan hasil koefisien korelasi (r) dengan jumlah 0,783. Jadi dapat dikatakan hubungan X dan Y kuat yaitu sebesar 0,783. Langsung dihitung juga $= KD = 0,783^2$, Dari data di atas diketahui bahwa Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,6130, permaan regresi tersebut harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b. dimana harga a dan b tersebut dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \qquad b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Diketahui:

$$\begin{aligned} \sum Xi &= 6953 & \sum Xi^2 &= 481851 \\ \sum Yi &= 7692 & \sum Yi^2 &= 589086 \\ (\sum XiYi) &= 530945 & n &= 102 \end{aligned}$$

Setelah nilai a dan b diketahui maka persamaan regresi variabel (X) dan variabel (Y) yaitu $\hat{Y} = 4540,0 + 0,837X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan variabel (X) dan variabel (Y) dapat diprediksi melalui persamaan tersebut. Maka untuk menguji hipotesis tersebut di atas, peneliti menggunakan rumus uji-t ($t=12,588$)

Dalam pembahasan tersebut, variabel Pengawasan Pimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX telah dianalisis dengan metode kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa Pengawasan Pimpinan dikategorikan "Baik", sedangkan Kinerja Pegawai dikategorikan "Sangat Baik". Korelasi antara keduanya dinyatakan "Kuat", menunjukkan bahwa semakin baik Pengawasan Pimpinan, semakin optimal Kinerja Pegawai. Kontribusi Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 61,3%, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan

maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan Pimpinan di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX termasuk pada kategori “**Baik**”. Yaitu dengan rata-rata **4,0**, jika di persentasekan sebesar **80,19%**.
2. Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX termasuk pada kategori “**Sangat Baik**” yaitu dengan rata-rata **4,2** , jika di persentasekan sebesar **83,80%**.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX dengan nilai:
 - a) $r_{xy} = 0,783$ yang berarti hubungan antara variabel (X) Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX termasuk dalam kategori “**Kuat**”.
 - b) $KD = 61,3\%$ merupakan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel (X) Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX, sedangkan sisanya $38,7\%$ merupakan kontribusi pengaruh variabel lain yang tidak diangkat kedalam judul penelitian.
 - c) Model persamaan regresi $\hat{Y} = 4540,0 + 0,837 X$, hal ini berarti jika Kinerja Pegawai naik $0,837$ maka akan berpengaruh positif sebesar 4540 terhadap pengaruh Pengawasan Pimpinan di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX yang artinya bahwa semakin besar pengaruh Pengawasan Pimpinan, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX.
 - d) Hasil uji hipotesis diperoleh hasil dimana nilai t hitung ($12,588$) $>$ t tabel ($1,983$) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Stockfit PT Pratama Abadi Industri JX.

Daftar Pustaka

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Astuti, R. 2021. Manajemen Kinerja. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Badrudin. 2015. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: ALFABETA,cv.

Feriyanto, Andri, Syhnta, Triana. 2018. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: MEDIATERA.

Herlambang, S. 2013. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Huseno, T. 2016. Kinerja Pegawai. Malang: Media Nusa Creative.

Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung: PT Refika Aditama.

Mutiarin, Zaivudin. 2021. Manajemen Birokrasi dan Kebijakan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Pasolong, H. 2017. Teori Administrasi Publik. Bandung: ALFABETA,cv.

Raffie, S. 2017. Manajemen. Bandung: ALFABETA,cv.

Rahadi, D. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Siagian, S. 2020. Filsafat Administrasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Silaen, Syamsuriansyah, Chaerunnisah, Mahriani, Tanjung, Triwardhani, Masyururoh, Satriawan, Arifudin, Rialmi, Putra. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sururama, Amalia. 2020. Pengawasan Pemerintahan. Bandung: CV Cendekia Press.

Thoha, M. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Tsauri, S. 2014. Manajemen Kinerja Performance Management. Jember: STAIN Jember Press.

Widagdo, Maulyda, Kholifah. 2020. Penelitian Kinerja, Budaya Kinerja & Kepemimpinan. Jember: Mandala Press.

Peraturan Perundang-Undangan:

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Sumber-sumber lainnya:

Tim Dosen STISIP Widyapuri Mandiri. 2022. Panduan Penyusunan Tugas Akhir Program Sarjana.

Djajuli.D. 2018. Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui <https://jurnal.unigla.ac.id/index.php/dinamika/article/view/879>

(02/03/2023).