

Analisis Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong)

Elsa Rahmawati¹, Rini Wijayanti²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Jl. Buah Batu No.26 Bandung

elsa11211418@digitechuniversity.ac.id¹, riniwijayanti@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and discipline on the performance of employees of PT. Indo Suhar Jaya (Narma Narogong Department Store). This study used descriptive qualitative method. The techniques used in collecting data in this study included observation, interviews and direct documentation of PT. Indo Suhar Jaya (Narma Narogong Department Store). The results of the study show that supervision and discipline in this study do not have a significant effect on employee performance. Based on the results of observations and interviews with 15 informants, supervision and discipline have been carried out well, however, employee performance is still very low, seen from the average attendance rate per month, which only reaches 66%.

Keywords: Supervision, Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung kepada responden PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kedisiplinan pada penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 15 narasumber, Pengawasan dan Kedisiplinan sudah dilakukan dengan baik, akan tetapi kinerja karyawan masih sangat rendah dilihat dari tingkat kehadiran yang rata-rata perbulan hanya mencapai 66%.

Kata kunci : Pengawasan, Kedisiplinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terjadi saat ini, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah perkara yang sangat mudah, membutuhkan berbagai macam faktor pendukung yang disiapkan oleh organisasi. Suatu organisasi memerlukan penguatan pengelolaan SDM sebagai salah satu elemen yang utama pada organisasi dengan menerapkan sistem manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan memerlukan adanya pengawasan, dengan adanya pengawasan tujuan operasional perusahaan dapat berjalan sesuai rencana.

Menurut (Anggraini, 2019) Pengawasan adalah proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang sudah direncanakan dan sekaligus untuk mengoreksi dan memperbaiki kesalahan bila ditemukannya penyimpangan yang akan menghambat rencana yang telah ditentukan. Kegiatan pengawasan pada dasarnya memiliki peran untuk perbandingan akan kondisi oleh karena itu pengawasan dilakukan bukan hanya pada akhir proses tetapi pada setiap tingkatan proses manajemen. Pengawasan yang telah ditetapkan dalam rencana seperti pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaannya serta evaluasinya dipantau diarahkan sehingga tetap dalam ketentuan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan kompleks dari waktu ke waktu guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan. Oleh karena itu pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi.

Menurut (Kamaria, Syamsiar, & Engka, 2022) Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah di berikan kepadanya. Hal ini mendorong rasa semangat kerja dan mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan baik. Dengan begitu pimpinan bisa menilai kedisiplinan seseorang melalui kinerja yang dilakukan dalam menjalankan tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang sudah di tentukan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil nilai yang sangat penting bagi perusahaan karena kinerja hal ini yang nantinya merupakan sebuah hasil dan akan berdampak besar bagi suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan (Pramesti, 2021).

PT. Indo Suhar Jaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang ritel dengan nama bisnisnya adalah Narma Toserba. Narma Toserba merupakan supermarket atau departemen store yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari atau bulanan baik berupa makanan non-food.mulai dari barang yang setengah jadi hingga barang jadi dari berbagai jenis merek beragam dengan jumlah yang cukup banyak dan jasa harga yang bervariasi pula. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah pada peneliti ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong)?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong)?

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong)

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Narogong)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data deskriptif kualitatif. Menurut Sukamadinata dalam (Marisi, Hastin, & Bestadrian, 2022) Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk memaparkan dan menggambarkan fenomena yang ada, baik bersifat alamiah atau buatan manusia, yang lebih baik memperhatikan karakteristik kualitas keterkaitan antar kegiatan.

Penelitian ini dilihat dari sumber data primer, data yang diperoleh langsung dari PT Indo Suhar Jaya. Menurut Sugiyono dalam (Eko, et al., 2021) Data Primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama yang dapat di olah dan disajikan berupa kata-kata atau tindakan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengawasan

Menurut Hani Handoko dalam (Basse, 2018) Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan setandar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Robbins and Coulter dalam (Syfrudin, 2023) salah satu indikator yang berhasil pada suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh keberhasilan pengawasan yang dilakukan dengan baik. Keberhasilan system pengawasan sendiri dapat dilihat dari empat indikator yaitu menerapkan standar (standards), pengukuran (measurement), membandingkan (compare), melakukan Tindakan (action).

Kedisiplinan

Menurut Hasibun dalam (Hamdani, Ramadhan, & Fenny, 2022) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Irham Fahmi dalam (Ita, Lailatus, & Devi, 2020) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Suwanto yang dikemukakan Sinambela (Rizki, 2021) Indikator yang mempengaruhi kedisiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi yang meliputi, frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, etika kerja.

Kinerja

Menurut Sunyoto dalam (Nuraida, 2022) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko dalam (Hari, 2015) Kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan saran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi seseorang. Prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam mengasalkan sesuatu.

Menurut Robbins dalam (Moko, Basuki, & Risanto, 2021) terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan yaitu, kualitas, kuantitas, ketetapan, efektivitas, kemandirian, komitmen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT. Indo Suhar Jaya melalui rekapitulasi indikator dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui hal apa saja yang dapat meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

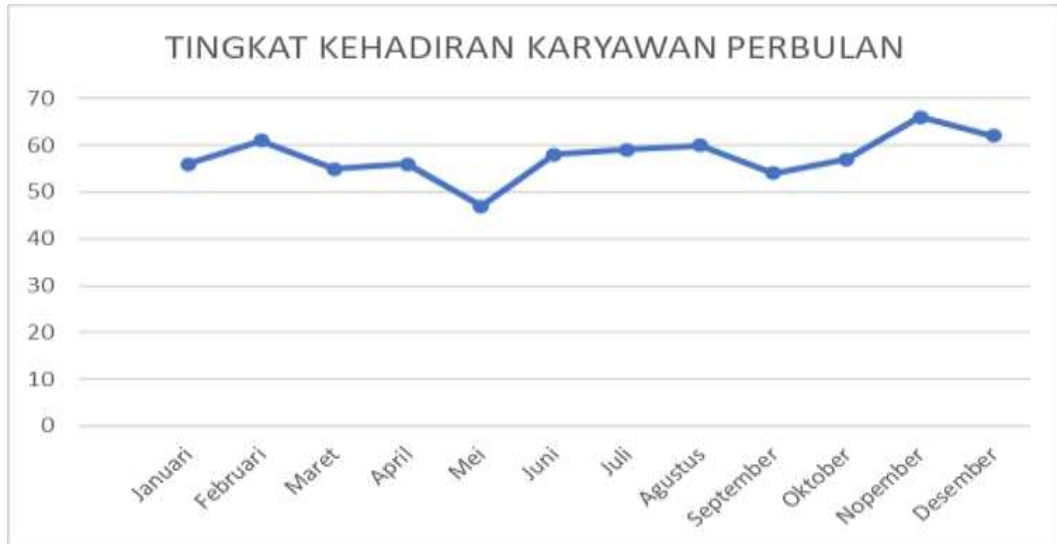
Pengawasan

Persentase total tanggapan responden atas keempat indikator yang membentuk variabel pengawasan terhadap karyawan sebesar 93,3% dan termasuk dalam katagori sangat baik. Artinya PT. Indo Suhar Jaya sudah melaksanakan pengawasan dengan sangat baik terhadap karyawan. Menetapkan standar pengawasan terhadap karyawan sudah sangat baik, dengan pengukuran mengenai laporan pengawasan dan membandingkan hasil yang dicapai yang sudah ditetapkan perusahaan sangat baik, demikian juga dengan melakukan tindakan pengawasan terhadap karyawan sangat baik.

Kedisiplinan

Persentase total skor data absensi selama 5 (lima) bulan dan tanggapan responden atas 4 (empat) indikator yang membentuk variabel kedisiplinan kerja sebesar 82% dan termasuk dalam kategori baik Artinya sebagian besar karyawan PT. Indo Suhar Jaya cukup memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Karyawan PT. Indo Suhar Jaya memiliki tingkat kedisiplinan dalam absensi cukup baik akan tetapi persentasi ketidakhadiran masih cukup tinggi, dengan tingkat kewaspadaan dari pihak manajemen yang sangat baik, kemudian tingkat ketaatan standar kerja sudah sangat baik yang didukung dengan etika kerja karyawan sangat baik.

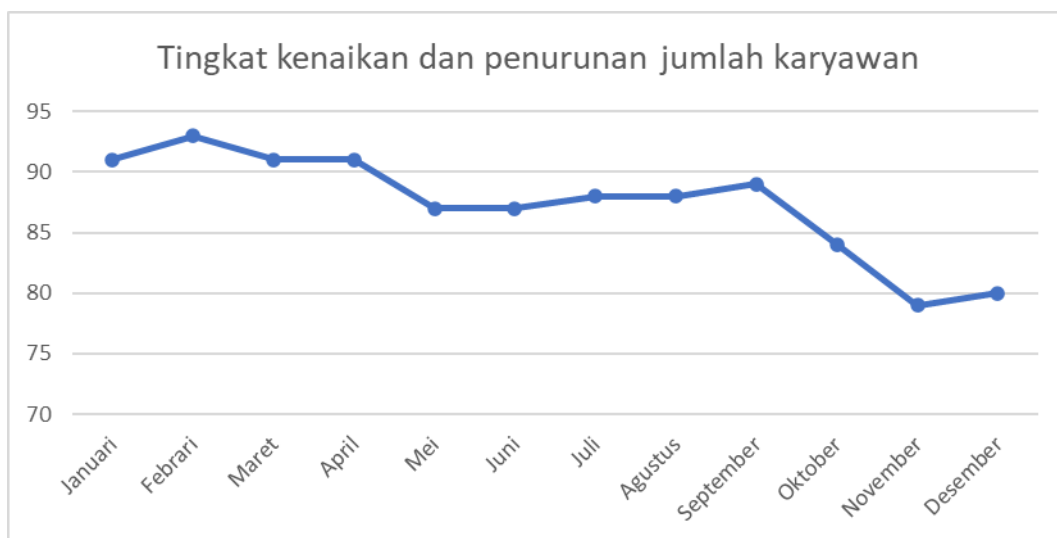
Kinerja



Gambar 1 Grafik Tingkat Kehadiran Karyawan Periode Januari-Desember 2022

Sumber: Data diolah peneliti

Dilihat dari grafik tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bulan mei yaitu ada sebanyak 40 karyawan yang tidak hadir dan yang hadir hanya 47 karyawan, hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang mengalami penurunan kesehatan akibat terlalu padatnya aktifitas menjelang hari raya dengan tambahan jam kerja (lembur).



Gambar 2 Grafik tingkat kenaikan dan penurunan jumlah karyawan PT. Indo Suhar Jaya tahun 2022

Sumber: Data diolah peneliti

Dilihat dari grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari grafik kenaikan dan penurunan jumlah karyawan, terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup signifikan pada bulan November, yaitu menjadi 79 orang karyawan, hal ini disebabkan karena tidak adanya status karyawan yang jelas di PT. Indo Suhar Jaya, sehingga banyak karyawan yang menurun kinerjanya sehingga memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan sudah diterapkan dengan baik oleh PT. Indo Suhar Jaya. hal ini dilihat dari rata-rata nilai 4 (empat) indikator terdiri dari menetapkan standar (standards), pengukuran (Measurement), membandingkan (compare) dan melakukan tindakan (action). Yaitu dengan jumlah rata-rata nilai sebesar 93%, artinya bahwa PT. Indo Suhar Jaya sudah melaksanakan pengawasan dengan sangat baik dan sudah menetapkan standar pengawasan terhadap karyawan. Untuk variabel kedisiplinan sudah diterapkan dengan baik oleh PT. Indo Suhar Jaya. Hal ini dilihat dari rata-rata nilai 4 (empat) indikator terdiri dari frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja. Yaitu dengan jumlah rata-rata nilai sebesar 82%, artinya bahwa karyawan PT. Indo Suhar Jaya cukup memiliki kedisiplinan kerja yang baik dan memiliki tingkat kedisiplinan dalam absensi cukup baik, akan tetapi persentasi ketidakhadiran masih cukup tinggi. Dan variabel kinerja dilihat dari tingkat efektifitas (output) masih sangat rendah, terlihat dari fenomena kehadiran karyawan yang cukup rendah yaitu sebesar 58 orang atau 66% rata-rata perbulannya, dan terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan (keluar dan masuk) jumlah karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak adanya status karyawan yang jelas di PT. Indo Suhar Jaya. Dari hasil kedua variabel yaitu pengawasan dan kedisiplinan pada penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dony & Putro, 2018), (Firdaus & Muawwanah, 2022), (Noer, Sulastri, & Abdul, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 15 narasumber, Pengawasan dan Kedisiplinan sudah dilakukan dengan baik, akan tetapi kinerja karyawan masih sangat rendah dilihat dari tingkat kehadiran yang rata-rata perbulan hanya mencapai 66%.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, and Johan Setiawan. 2018. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Amalia, Nadroh Nur. 2022. *Ekrut.com*. September 27. Accessed April 07, 2023. <https://www.ekrut.com/media/kinerja-karyawan>.
- Ambarwati. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jimbaran Kayen Pati: CV Al Qalam Media Lestari.
- Anggraini, Dewi. 2019. "Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran Di Edu Smart Learning Center Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 20.
- Anistia, and Sri Wahyu Handayani. 2022. "Analisis Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 177.
- Anwar Musadad, and Hilda Kartini Rusmayanti. 2022. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek." *Skripsi*.
- Ayu, Astri Octavianti. 2021. "Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LazisMu Pada Wilayah Kabupaten Bogor."
- Bambang Sudaryana, and Ricky Agusiady. 2022. *Metologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Basse Marhawati. 2018. *Pengantar Pengawasan Pendidikan*. Jogyakarta: CV Budi Utama.
- Dony Suhariyanto, and Tato Askriyandoko Putro. 2018. "Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra." *Skripsi*.
- Eko Sudarmanto, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, Marisi Butarbutar, Leon A Abdilah, Andriasan Sudarso, et al. 2021. *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Elbadri, Masrep Manna Noer, Sulistri Afriani, and Abdul Rahman. 2022. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan." *Skripsi*.
- Elidawaty Purba, Bonarja Purba, Ahmad Syafii Fastabiquil Khairad, Darwin Damanik, Valentine Siagian, Ari Mulianta Ginting, Hery Padapotan Silitonga, Nurma Fitrianna, Arfandi SN, and Revi Ernanda. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, and Hari Nugroho. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Media Bandung.
- Fauzi Rachman, and Dyah Rohma Wati. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Klaten: Anggota IKAPI.

- Firdaus, Muhamad Azis, and Astri Marlina Muawwanah. 2022. "Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Skripsi*.
- Hamdani, Azis Gian, Raden Dicky Ramadhan, and Fenny Rosa. 2022. *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan, Jawa Barat: PT Nasya Expanding Management.
- Hari Sulaksono. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ira Kusumawaty, Viyan Setiyana Achmad, Daniel Suranta Ginting, Yunike, Yunita Liana, Diyan Indriyani, Wiwin Martiningsih, Solehudin, and Nu Syamsi Norma Laila. 2022. *Metode Penelitian Keperawatan*. Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ita Rahmati, Lailatus Sa'adah, and Devi Apillia. 2020. *Faktor Komensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Tambakberas Jombang: Univeritas KH.A Wahab Hasbullah.
- Juhaeti Yusuf, and Yetri. 2019. *Himmah Spritual Sebagai Alternatif Penegakan Disiplin Dalam Program Manajmen Peserta Didik*. Lampung: CV GRE PUBLISHING.
- Juniyati, Rita. 2021. "Pengaruh Pengawasan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Di PT Triplus Hitech." 3.
- Kamaria, Sitti, Syamsiar, and M. Rusli Engka. 2022. "Analisis Kedisiplinan Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wjo." *Public Administration* 901.
- Karyono. 2016. *Dasar Manajemen : Teori, Definisi, Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Mahfut, Ali , Dewi Anggraini, and Arif Angia. 2022. "Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Dikantin Maitreyawira Medan." *Escaf* 386.
- Mardawani. 2020. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marisi Buarbutar, Aditya Wardhana, Hani Damayanti Aprilia, Eka Hendrayani, Siti Mardah, Imam Abrori, Silfiena Siahainenia, Widani Suginingrat, and Ida Ayu Putu. 2021. *Dasar -Dasar Manajmen*. Kota Bandung-Jawa Barat: CV Media Sains Indonesia.
- Marisi Butarbutar, Hastin Umi Anisah, and Bestadrian Prawiro theng. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Marnis, Priyono. 2018. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moko, Wahdiyati, Ananto Basuki, and Yusuf Risanto. 2021. *Manajemen Kinerja Teori Dan Prraktik*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Muhammad Akob, Rezky Arianty, and Indra Bagi Tanga. 2021. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Skripsi*.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mujamil Qomar. 2022. *Metodoogi Penelitian Kualitatif*. Malang: Intrans Publishing Group.
- Noer, Elbadri Masrep Manna, Afriani Sulastri, and Rahman Abdul. 2022. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Stpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan." *Skripsi*.
- Nugroho A, Rusdi Hidayat, and Akhmad Fauzi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press.
- Nuraida Hidayati. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung - Jawa Barat : CV Media Sains Indonesia.
- Pramesti, Ni Kadek Windy. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangun Jaya Gianyar." *Skripsi*.
- Priyono, and Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Raja Maruli Tua Sitorus. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindomedia.
- Rizki Maulia Afri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Bojong Sari Kabupaten Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ruth Andromeda, Meita Pragawani, and Mohammad Benny Alexandri. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Perpustakaan STEI-repository.stei* 6.
- Stebit Y Minggu. 2021. "Analisis Hukum Terhadap Fungsi Inspektorat Dalam Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan Dasar Di Kota Makassar." *Skripsi* 23.
- Sukarman Purba, Triono, Ruydi Fauzan, Imam Gozali, Tobari, Asti Febrina, Risma Rasmani, et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*. Koto Tengah Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Syaifullah. 2019. "Pengaruh Pengawasan Kerja Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Centric Powerindo." *Skripsi*.
- Syfrudin Januar. 2023. *Manajemen Kepala Sekolah*. Nomaden Institute.
- Takaendengan. 2021. *Dasar Dasar Manajemen*. Kota Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Umarti, and Hengki Wijaya. 2020. *Analisis Data Kualitatif*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

Wahdiyat Moko, Ananto Basuki, and Yusuf Risato. 2021. *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktik*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).

Whyunita Sitinjak, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Dungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, et al. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung : CV Media Sains Indonesia.

Wulandari, Asih. 2020. "Pengaruh Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu." *Skripsi*.