

PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO

THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT METRO CITY

Ariyanto^{1*}, Ifaturohiah Yusuf¹,

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ariyanto.st1212@gmail.com

Abstrak

Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam suatu organisasi berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan pada sistem organisasi tersebut, oleh karena itu pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Faktor SDM memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka dapat dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling vital dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya lainnya. permasalahan di Sekretariat Daerah Kota Metro adalah sebagai berikut : Pengawasan belum dijalankan secara maksimal, terlihat dari fungsi pengawasan belum dilaksanakan secara menyeluruh. Di lain sisi, hasil pengawasan belum digunakan sebagai menjadi dasar evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang tidak mengacu kepada standar operasional, Kegiatan pelatihan masih belum maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Materi pelatihan yang diberikan belum mencakup kesesuaian kebutuhan kerja masing-masing pegawai, Kinerja pegawai belum optimal, hal ini terlihat dari realisasi pencapaian target yang tidak maksimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Terdapat pengaruh Pengawasan (X 1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 71%. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 79,9% Terdapat pengaruh Pengawasan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 81,3%

Kata kunci: *Pengawasan, Pelatihan, Kinerja Pegawai*

Abstract

Employees as human resources (HR) in an organization act as planners, actors, and determinants of the realization of goals in the organizational system, therefore employees have a very important role in every organizational activity. HR factors contribute in the form of their energy, talent, creativity, and effort to the organization or agency. The importance of human resources in an organization or agency, it can be said that humans are the most vital asset and have a direct impact on the organization or agency compared to other resources. The problems in the Metro City Regional Secretariat are as follows: Supervision has not been carried out optimally, it can be seen from the oversight function that has not been carried out thoroughly. On the other hand, the results of supervision have not been used as a basis for evaluation of any work that does not refer to operational standards. Training activities are still not optimal, both in terms of quantity and quality. The training material provided does not cover the suitability of each employee's work needs. Employee performance is not optimal, this can be seen from the realization of target achievement which is not optimal. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 38 research respondents. The purpose of this research is to find out There is an influence of Supervision (X1) on Employee Performance (Y) at the Regional Secretariat of Metro City by 71%. There is an effect of training on employee performance at the Metro City Regional Secretariat of 79.9% There is a joint supervision and training effect on employee performance at the Metro City Regional Secretariat of 81.3%

Keywords: *Monitoring, Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan pada sistem organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena mereka memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut (Rivai 2004). Karena pentingnya SDM, manusia adalah sumber daya yang paling berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai ditunjukkan dalam arah kebijakan pembangunan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, kinerja mereka dapat ditingkatkan dengan mengharapkan kemampuan dan keahlian karyawan dapat menyesuaikan dengan tempat kerja mereka. Namun, bukti menunjukkan bahwa upaya-upaya tersebut tidak dapat sepenuhnya menggambarkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat diandalkan yang mampu menangani semua tantangan pekerjaan serta gejolak dari perubahan global yang begitu pesat saat ini. Setiap bisnis harus lebih fleksibel untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Di sisi lain, sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi untuk mencapai tingkat kinerja terbaik sangat menentukan daya saing perusahaan (Nawang Sari 2021). Berbekal hal ini, maka diharapkan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat terus berkembang sesuai dengan visi dan misinya.

Kinerja pegawai merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (M.T.E Hariandja 2002). Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi harus didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Tujuan ditetapkannya kinerja adalah dengan menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai acuan dalam mencapai tujuan, namun juga dapat menjadi sarana evaluasi pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Dharma 2012). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu diantaranya adalah pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yaitu mengoreksi aktivitas dan prestasi bawahan agar usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai (Rusdiana 2023). Pengawasan diartikan sebagai suatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Kehadiran pegawai sering kali menjadi kendala utama dalam operasional aktivitas suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Ketidakhadiran pegawai diyakini disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dan kurang diterapkannya sanksi disiplin bagi pegawai yang mangkir. Ketidakhadiran pegawai ini tentunya berimbas pada hal-hal negatif seperti tertundanya pekerjaan-pekerjaan yang mendesak. Berbagai cara dilakukan untuk mendorong tingkat kehadiran pegawai, salah satu adalah dengan pengawasan, dengan adanya pengawasan maka pegawai akan menumbuhkan kesadaran pegawai dalam memenuhi aturan-aturan kerja yang berlaku. Pengawasan ini sifatnya bukan berarti membatasi inovasi pegawai tetapi lebih cenderung kepada

penumbuhan kesadaran pegawai dalam bekerja.

Hasil observasi di Sekretariat Daerah Kota Metro ditemukan fakta bahwa pengawasan belum optimal misalnya pengawasan belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh, pengecekan dan pendataan belum terlaksana serta pengawasan belum menjadi dasar tindakan koreksi terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai standar. Selama ini pelaksanaan pengawasan cenderung menitikberatkan kepada penggunaan anggaran dan melibatkan pihak eksternal, sedangkan pengawasan internal seperti pengawasan melekat yang dilakukan atasan langsung yang terfokus kepada sikap kerja pegawai masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Selain pengawasan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan adalah salah satu langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya atau sumber daya. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional berdasarkan kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Tujuan lain dari pelatihan ini adalah untuk menumbuhkan kesadaran dan sikap yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Dirmiyanti 2019). Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015). Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai, karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu (Gary Dessler 2013). Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur pembangunan yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Sekretariat Daerah Kota Metro. Setiap program diklat yang dilaksanakan selalu mengikutsertakan pegawainya baik yang pegawai kelompok jabatan fungsional maupun pegawai bagian urusan tata usaha untuk mengikuti program pendidikan pelatihan seperti program diklat prajabatan maupun diklat fungsional. Pengadaan diklat ini ditujukan agar pegawai negeri sipil dapat menjalankan fungsi dan tugasnya terutama dalam rangka memberikan pelayanan administratif serta pelayanan publik kepada masyarakat yang dewasa ini semakin menaruh perhatiannya terhadap kinerja PNS. Kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis yang diberikan kepada pegawai selama kurun waktu Tahun Anggaran 2022 masih belum terlihat mengarah kepada pola pelatihan pegawai secara terstruktur dan relevan dengan latar belakang kompetensi serta bidang pekerjaan masing-masing pegawai. Permasalahan faktor pengawasan dan pelatihan secara otomatis akan mengganggu kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Metro terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi

pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, sehingga masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan. Dengan kondisi demikian, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Metro masih belum optimal.

KAJIAN TEORI

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi, pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Terry 2016) Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi. Pengawasan berfungsi sebagai pemantau segala kesalahan, penyimpangan, serta penyelewengan yang mungkin dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan mengoreksi atau memperbaiki. Hasil dari pengawasan akan berguna juga sebagai umpan balik dalam memberikan masukan pada unsur perencanaan dan pelaksanaan dalam menjalankan fungsinya untuk masa-masa yang akan datang. Dengan kata lain pengawasan dibentuk bukan untuk mencari kesalahan-kesalahan tetapi mencoba untuk mengoreksi mana yang salah dan menyimpang sehingga dapat diperbaiki agar tidak menjadi kritis.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan

standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang.

(Wursanto 2014) mengatakan untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai. Menurut (Gary Dessler 2013) Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Rivai 2013) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Berdasarkan uraian-uraian teori para ahli di atas, maka penulis mengadopsi teori Wursanto untuk mengukur variabel pelatihan dalam penelitian ini, yaitu meliputi : pelatihan kepemimpinan, pelatihan administrassi, pelatihan pekerjaan rutin, dan pelatihan penyegaran.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai nya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara

efisien dan efektif. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Metro. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023. Objek penelitian ini adalah permasalahan pengawasan, pelatihan dan kinerja pegawai. Berdasarkan data jumlah pegawai di Sekretariat Sekretariat Daerah Kota Metro yang berjumlah 161 orang, sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai sebanyak 38 orang pegawai diluar peneliti dan Pimpinan. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kualitas pengawasan (X1) dan pelatihan (X2) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian disiplin kerja secara Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengawasan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,843 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya

Pengawasan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 9,387 > t_{tabel} 1,686$. Besarnya koefisien determinasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah 71%. Dengan persamaan regresi Pengawasan dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 6,210 + 0,814 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengawasan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 0,814 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro 71%, sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Metro. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pelatihan (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 0,894 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung $11,957 > t_{tabel} 1,686$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 79,9%. Untuk model persamaan Pelatihan regresinya adalah $Y = -0,438 + 0,987 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,987 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil

76,247 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,245. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengawasan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,902 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengawasan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Metro, sebesar 81,3% dan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan pengaruh pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t hitung (9,387) lebih besar dari nilai t tabel (1,686), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel Pengawasan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,814 poin, hubungan antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai sangat kuat (0,843), dan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 71%, yang berarti 71% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai nilai t hitung (11,957) lebih besar dari nilai t tabel (1,686), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,987 poin, hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai juga sangat kuat (0,894), dan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 79,9%, yang berarti 79,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan,

sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai nilai F hitung (76,247) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3,245), yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pengawasan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pengawasan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Hubungan antara Pengawasan dan Pelatihan juga sangat kuat (0,902). Bahwa Pengawasan (X1) dan Pelatihan (X2) secara individu maupun bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Metro. Variabel Pengawasan dan Pelatihan masing-masing memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai, dan ketika digabungkan, mereka memiliki pengaruh yang lebih kuat secara bersama-sama. Namun, masih ada sebagian kecil variasi dalam Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dirmiyanti. 2019. "PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARAWISATA PROPINSI SULAWESI BARAT."
- Gary Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- M.T.E Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawang Sari, Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusdiana, Ahmad. 2023. *Pengawasan Dan Evaluasi Pendidikan*. Bandung.
- Terry, G. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanesusius.