



Meningkatkan Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu

Cllara Shintya Lugita, Candra Darmawan,
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

 cllarashintya@gmail.com
 Candradarmawan_radenfatah@gmail.com

Submitted: 2024-01-12

Revised:2024-02-05

Accepted: 2024-03-00

This research is entitled "Improving the Supervisory Function of Leaders on Employee Performance at the National Zakat Amil Agency (BAZNAS) OKU Regency". The aim of this research is to find out how to improve the supervisory function of leaders on employee performance at the National Zakat Amil Agency (BAZNAS) OKU Regency. This type of research is field research, namely research that collects data in the field, located at BAZNAS, OKU District. Data collection techniques in this research are observation, interviews and documentation. This data analysis technique is qualitative descriptive through three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This research uses supervision theory by Kartono and employee performance theory by Robbins. Supervision at BAZNAS OKU District uses a collegial collective system, which means that supervision is carried out by 4 people, namely the Chairman, Deputy Head I, Deputy Head II and Deputy Deputy III. To improve the supervisory function of employee performance in this research, as implemented by BAZNAS, OKU District places more emphasis on supervision indicators: Determining Implementation Measures, Providing Assessments, and Carrying out Corrections. The supervision process at BAZNAS OKU Regency uses direct supervision through direct inspections, on-site observations and on-site reports. The types of supervision used are the type of preliminary supervision (feed forward control), the type of supervision carried out simultaneously with the implementation of activities (current control) and the type of feedback supervision (feedback control). The implementation of the supervisory process carried out by the leadership on employee performance at BAZNAS OKU District has not been carried out optimally. Because daily meetings are rarely implemented, which are usually held after employees have finished their work. However, this is still effective for employees, therefore employees can produce good performance so that the institution's goals can be realized optimally.

Keywords: Leader Supervision, Employee Performance.

Copyright holder:

© Lugita,C.S. Darmawan, C.
(2023)

Published by:

Scidacplus

Journal website:

<https://journal.scidacplus.com/index.php/sscij/>

E-ISSN:



This article is under:

How to cite:

Lugita, C.S. Darmawan, C (2023). Meningkatkan Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Science and Contemporary Issues Journal*, 1 (4). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.413>

Pendahuluan

Orang yang melaksanakan kewajiban dan komitmennya dalam suatu lembaga rahasia atau kantor pemerintah disebut wakil. Mengingat betapa pentingnya kedudukan wakil-wakil dalam suatu perkumpulan, maka dalam menyelesaikan tugasnya diperlukan pekerja-pekerja yang mampu dalam kapasitasnya, teguh dalam kemauannya, menghargai waktu, memiliki ketabahan yang tinggi terhadap perkumpulan, dapat menjalankan komitmennya untuk mengabdikan pada masyarakat. pergaulan di luar kepentingan pribadi dan mempunyai mentalitas terkendali dan penuh perhatian dalam bekerja. Suatu

asosiasi tentunya tidak membutuhkan perwakilan yang bekerja dengan ikhlas, namun membutuhkan pekerja yang bekerja secara industrial dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab atas kewajiban dan komitmennya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, agar tujuan hierarki yang tersusun dapat tercapai, perwakilan harus dikoordinasikan sesuai dengan tujuan yang berwenang. Sehingga dipercaya perwakilan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang belum ditetapkan seluruhnya dan tidak menyimpang dari pengaturan atau pedoman yang telah dibuat. Untuk tetap memperhatikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perwakilan agar tidak salah dalam pengaturan atau pedoman, diharapkan adanya aktivitas yang signifikan melalui pengawasan.

Pengertian pengelolaan (pengendalian) dapat diungkapkan sebagai berikut: Pengawasan adalah suatu kegiatan mengamati/mengawasi segala macam gerak-gerik untuk menjamin apakah kegiatan-kegiatan tersebut selesai sesuai dengan yang telah diatur dan untuk mengatasi serta menghantarkan penyimpangan-penyimpangan yang besar (Amin Widjaja Tunggal, 1993: 21). Pengawasan sendiri merupakan kemampuan terakhir dalam proses pelaksanaan administrasi dan sangat menentukan dalam proses pelaksanaan administrasi, untuk selanjutnya harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Siklus ini dilakukan pada saat suatu program dijalankan hingga pergerakannya selesai. Manajemen (Kontrol) dalam pelajaran Islam (peraturan syariat), dipisahkan menjadi dua hal yang menyertainya:

1. Ketika sendirian, dia menerima bahwa Allah adalah yang kedua dan ketika dia jauh dari orang lain, dia menerima bahwa Allah adalah yang ketiga.
2. Pengelolaan akan lebih efektif jika sistem pengawasan dapat mencakup sistem administrasi dari pimpinan dalam hal penyelesaian tugas-tugas yang ditentukan, kewajaran antara pelaksanaan tugas dan perencanaan pelaksanaan, dan sebagainya.

Manajemen yang hebat adalah pengawasan yang dilakukan saat menyiapkan semua proyek. Jika seorang pekerja menjalankan usahanya dengan baik, maka perwakilan tersebut harus diberi hadiah. Bentuk imbalannya tidak harus bersifat materi, namun bisa juga berupa pujian dan penghargaan, serta kemajuan demi kemajuan. Lagi pula, jika seorang wakil menyelesaikan pekerjaan dengan campur aduk yang berbeda-beda, justru merugikan pihak mapan, maka pekerja tersebut patut diberikan sanksi atau disiplin. Bentuk sanksinya dapat berupa teguran, pemberitahuan terlebih dahulu, skorsing, atau bahkan pembenaran.

Pengelolaan biasanya dilakukan dengan menggunakan kritik. Kritik di sini adalah sebagai data yang dapat digunakan untuk menilai dan mengerjakan langkah-langkah yang harus segera diambil. Mengingat kritik ini, administrator dapat membuat strategi untuk mengambil langkah restoratif,

menyimpulkan apakah eksekusi akan dilakukan, dan memilih untuk memikirkan kembali jika memungkinkan. Agar kritik dapat dilaksanakan, harus ada kekompakan antara administrator dan pekerja (Hary, 2014: 125). Adapun Indikator pengawasan menurut Kartono adalah sebagai berikut: Menentukan ukuran pelaksanaan, Memberikan penilaian dan Mengadakan korektif.

Setiap perwakilan di asosiasi diharapkan memberikan komitmen positif melalui eksekusi yang hebat, mengingat presentasi asosiasi bergantung pada pameran para pekerjanya (Gibson, 1995:364). Kinerja adalah sejauh mana pekerja menyelesaikan kebutuhan kerja secara profesional dan aktual (Simamora, 2006:34). Pelaksanaan yang representatif adalah prestasi kerja, khususnya keterkaitan antara hasil kerja yang harus nyata dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perkumpulan. Kemudian Robbins mengkarakterisasi pelaksanaan yang selanjutnya dilakukan oleh perwakilan dalam pekerjaan mereka dengan mempertimbangkan ukuran-ukuran khusus yang berlaku untuk suatu tugas.

Kata ketua dan perintis sama-sama merupakan kata baku dalam bahasa Indonesia. Kedua kata ini dapat digunakan dalam bahasa Indonesia dengan berbagai implikasi. Kata kepala mengandung dua implikasi, yaitu "individu yang memimpin" dan "bimbingan" atau "pengaturan". Dari pengertian selanjutnya, kita dapat melihat bahwa sebuah kitab, misalnya, yang digunakan sebagai penolong atau petunjuk, selain disebut buku petunjuk atau manual, juga disebut kitab pionir (R. Didi Djadjuli, 2017). Pemimpin yang di maksud disini antara lain adalah Ketua, Waka 1 Bidang Pengumpulan, Waka 2 Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan, Waka 3 Bidang Keuangan, Administrasi dan Pelaporan.

Kinerja ialah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018: 67). Sedangkan menurut Rivai, eksekusi dicirikan sebagai keinginan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan suatu tindakan dan mengupayakannya sesuai kewajibannya dengan hasil yang wajar. Dilihat dari makna pelaksanaan dari penilaian-penilaian di atas, maka dapat diduga bahwa presentasi merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan oleh para wakil, dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh asosiasi, dan akibat pekerjaan diubah sesuai dengan akibat lanjutan dari pekerjaan yang diselesaikan. diharapkan oleh asosiasi, melalui tindakan atau norma pelaksanaan pekerja yang berlaku di dalam asosiasi. Berikut adalah beberapa penanda untuk mengukur pelaksanaan yang representatif, khususnya Kualitas Kerja, Jumlah, Idealitas, Kelangsungan Hidup dan Kebebasan.

BAZNAS adalah yayasan yang bertanggung jawab mengawasi zakat pada tingkat masyarakat di Indonesia. Zakat adalah salah satu dari lima rukun Islam dan merupakan komitmen bagi umat Islam yang telah memenuhi keadaan tertentu mengenai kelimpahan dan harta benda. Fungsi utama BAZNAS adalah menghimpun, mengelola, dan mendistribusikan zakat serta dana sosial lainnya untuk membantu

masyarakat yang membutuhkan, termasuk fakir miskin, yatim piatu, janda, dhuafa, dan lain-lain. Dalam lingkungan organisasi, peran pemimpin sangat krusial dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan pegawai. Pemimpin di BAZNAS bertanggung jawab tidak hanya terhadap pengelolaan dana zakat, tetapi juga terhadap pengawasan dan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara kepada bapak Mirwansyah, selaku pegawai di BAZNAS Kab OKU, beliau mengatakan bahwa perihal kinerja pegawai di BAZNAS ini belum bisa maksimal karena masih ada pegawai yang melanggar aturan kerja seperti salah satu contohnya pulang pada saat masih jam kerja, atau lambat membuat laporan (Mirwansyah, 2023). Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di BAZNAS Kab OKU, peneliti langsung mengamati keadaan lokasi penelitian di BAZNAS OKU, disana peneliti melihat bahwasanya masih terdapat beberapa kekurangan dan sangat perlu untuk ditingkatkan. BAZNAS Kab OKU masih memiliki kekurangan sumber daya manusia, terlihat hanya ada 1 atau 2 staff per divisi. Selain itu kantor BAZNAS Kab OKU ini lumayan kecil dan hanya di batasi triplek per ruangannya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Dengan menggunakan pendekatan Kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan teknik analisis Reduksi Data, Penyajian data, Kesimpulan dan verifikasi.

Dalam beberapa kasus, mungkin terdapat tantangan terkait efektivitas fungsi pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai di BAZNAS Kab OKU ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi antara pemimpin dan pegawai serta untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan fungsi pengawasan tersebut. Melalui pemahaman yang mendalam, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, sekaligus memastikan efisiensi dalam penyaluran dana zakat. Latar belakang ini menjadi dasar penting untuk mengeksplorasi solusi yang relevan dan efektif dalam mengoptimalkan hubungan antara pemimpin dan pegawai di BAZNAS Kab OKU ini. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“MENINGKATKAN FUNGSI PENGAWASAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU”**

Pembahasan

Meningkatkan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di pegawai di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kab OKU

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus BAZNAS Wilayah OKU telah menyelesaikan proses pengecekan presentasi perwakilannya untuk mencapai tujuan yang sebesar-besarnya. Dengan manajemen yang baik. Dengan asumsi terdapat hambatan maka dapat dilakukan upaya untuk mengatasinya, ada upaya untuk mengembangkannya lebih lanjut agar dapat diperoleh hasil yang lebih mantap agar tidak menurun dan berusaha bergerak ke arah yang lebih unggul sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. idealnya tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kartono dalam Jufrizen bahwasannya ada 3 indikator dalam pengawasan yang terdiri dari Menentukan Ukuran Pelaksanaan, Memberikan Penilaian, dan Mengadakan Korektif.

BAZNAS Kab OKU memiliki sistem pengawasan yang terstruktur dan berkala. Proses perencanaan atau menentukan ukuran pelaksanaan menjadi dasar untuk pengawasan, yang dilakukan sepanjang jalannya kegiatan. Evaluasi rutin dilakukan, mencakup berbagai tingkatan, mulai dari evaluasi harian hingga evaluasi per tahun. Laporan pencapaian target, terutama dalam RKAT, menjadi fokus utama dalam proses evaluasi. Selain itu, terdapat perhatian khusus terhadap pengawasan kemandirian pegawai, di mana evaluasi harian dilakukan untuk menilai sejauh mana tugas-tugas telah dilaksanakan. Pengawasan di Baznas dilakukan secara kolektif kolegial oleh empat orang, untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan SOP yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, pendekatan ini mencerminkan komitmen Baznas Kab OKU untuk menjaga efektivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi melalui pengawasan yang teliti dan berkelanjutan.

BAZNAS Kab OKU telah menerapkan pendekatan yang sangat terstruktur dan terukur dalam menilai kinerja pegawai. Standar kinerja didasarkan pada SOP dan RKAT, menciptakan acuan yang jelas bagi setiap karyawan. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi yang terinci, dengan setiap karyawan memiliki job desk dan target yang terukur sesuai dengan bidangnya. Evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada pencapaian target dan ketepatan dalam mengikuti SOP yang telah ditetapkan.

RKAT digunakan sebagai panduan rinci yang mencakup rencana kegiatan, dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai apakah target tercapai atau tidak. Bapak Abdul menekankan bahwa jika target tidak tercapai, penyebabnya akan dievaluasi, menciptakan siklus umpan balik yang berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, BAZNAS Kab OKU menciptakan sistem penilaian yang tidak hanya objektif tetapi juga memungkinkan peningkatan berkelanjutan. Keseluruhan, penerapan standar kinerja dan evaluasi yang terukur mencerminkan komitmen Baznas Kab OKU untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif.

BAZNAS Kab OKU menerapkan sistem evaluasi yang terinci dan korektif untuk memastikan kinerja yang optimal. Setiap hari, staf diminta untuk membuat laporan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dan evaluasi dilakukan pada hari berikutnya. Pendekatan ini memungkinkan pemantauan langsung terhadap aktivitas harian dan memastikan bahwa setiap staf berkontribusi sesuai dengan tugasnya.

Dalam hal pelanggaran atau kesalahan, BAZNAS Kab OKU menerapkan tindakan korektif internal, seperti peringatan 1, peringatan 2, hingga peringatan 3, tergantung pada tingkat pelanggaran. Penerapan sanksi bertujuan untuk memberikan bimbingan dan memastikan perbaikan perilaku. Meskipun ada sanksi, pemecatan belum pernah terjadi, menunjukkan pendekatan yang lebih suportif dalam memberikan kesempatan perbaikan. Keseluruhan, pendekatan evaluasi harian, peringatan untuk pelanggaran, dan koreksi internal serta eksternal mencerminkan upaya BAZNAS Kab OKU dalam memastikan kualitas kinerja pegawai dan menjaga integritas operasional.

Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins bahwasannya ada lima indikator kinerja pegawai yang terdiri dari Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa BAZNAS Kab OKU memprioritaskan evaluasi kinerja pegawai, menetapkan sasaran kinerja terkait tujuan organisasi, dan menerapkan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan, pengembangan, dan penguatan pengawasan serta transparansi. Komitmen tim dalam mencapai efisiensi dan transparansi dalam distribusi zakat dan sumbangan masyarakat juga menjadi bagian integral dari upaya organisasi ini dalam mencapai tujuannya. Setiap anggota tim memahami pentingnya tugas mereka, terutama dalam mencari muzakki untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dari wawancara, terlihat bahwa dalam bidang pengumpulan, peningkatan kualitas kerja diukur melalui kegigihan staff dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Terlihat bahwa Baznas Kabupaten OKU memiliki pendekatan yang terstruktur dalam mengevaluasi kinerja staff dan pegawainya. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator kuantitas kerja, seperti mencapai target harian, mingguan, dan bulanan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing staff. Pentingnya pengawasan terhadap kuantitas kinerja ditekankan sebagai langkah kunci untuk memastikan pencapaian target organisasi. Proses pengawasan melibatkan pemantauan tugas dan tanggung jawab staff, termasuk evaluasi jumlah program yang berhasil dijalankan. Contoh konkret seperti distribusi uang zakat menjadi bagian integral dari evaluasi untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan dengan benar.

Dengan pendekatan ini, Baznas Kabupaten OKU dapat memastikan bahwa setiap staff

memberikan kontribusi sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan. Evaluasi kinerja ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir distribusi zakat, tetapi juga pada aspek lain seperti keberhasilan program yang dijalankan oleh masing-masing pegawai. Keseluruhan, pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kuantitas kerja staff dan pegawai, serta sejauh mana kontribusi mereka mendukung misi Baznas dalam membantu masyarakat yang membutuhkan di wilayah Baznas OKU.

Baznas Kabupaten OKU memberikan perhatian serius terhadap ketepatan waktu kinerja pegawai. Evaluasi dilakukan dengan meninjau sejauh mana pegawai mematuhi jadwal kerja, termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas harian dan program. Pemahaman bahwa jadwal kerja resmi hingga jam 2 siang, namun ada lembur jika diperlukan, menunjukkan fleksibilitas yang diapresiasi dan dihargai dengan pemberian reward.

Pendekatan yang digunakan melibatkan evaluasi rutin dan sistem pemantauan langsung by day, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas. Fokus pada ketepatan waktu diarahkan untuk menjaga konsistensi dan efisiensi pegawai di Baznas. Dengan memberikan apresiasi terhadap lembur dan menggunakan evaluasi serta pemantauan langsung, organisasi ini berkomitmen untuk menjaga kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Perhatian khusus pada ketepatan waktu menjadi faktor penting dalam menjaga efisiensi operasional dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Ada faktor-faktor penting yang dipertimbangkan dalam menilai efektivitas kinerja, seperti kontribusi pegawai terhadap program yang dijalankan dan dampak positif yang dihasilkan. Pemantauan kemampuan staff di bidang pengumpulan untuk mencari muzakki juga menjadi bagian integral dalam mencapai efektivitas kinerja yang diinginkan. Baznas Kabupaten OKU mengintegrasikan berbagai langkah evaluasi untuk memastikan efektivitas kinerja pegawai. Pendekatan ini mencakup evaluasi berkala, pemantauan harian, dan sesi evaluasi dengan rekan kerja serta ketua. Faktor kontribusi terhadap program dan dampak positif yang dihasilkan menjadi fokus dalam penilaian, memastikan bahwa pegawai di Baznas menjaga efektivitas kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Pentingnya kemandirian ditekankan melalui penilaian kemampuan pegawai membuat keputusan tanpa bimbingan konstan, inisiatif dalam menanggapi tantangan, dan kemampuan untuk mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah tanpa arahan langsung. Lingkungan kerja di Baznas didukung untuk mendorong kreativitas dan tanggung jawab pribadi. Baznas Kabupaten OKU menciptakan kondisi di mana setiap pegawai dapat bekerja secara mandiri, mendukung efisiensi operasional, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan ruang untuk inisiatif dan tanggung jawab personal, Baznas berusaha menciptakan budaya kerja yang kemandirian dihargai dan diberdayakan, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi optimal dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian meningkatkan fungsi pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di BAZNAS Kab OKU maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pengawasan di BAZNAS Kab OKU ini menggunakan sistem kolektif kolegial yang artinya pengawasan ini dilakukan oleh 4 orang yaitu Ketua, Waka I, Waka II, dan Waka III. Untuk meningkatkan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini sebagaimana yang diterapkan oleh BAZNAS Kab OKU lebih menekankan pada indikator pengawasan: Menentukan Ukuran Pelaksanaan, Memberikan Penilaian, dan Mengadakan Korektif. Proses pengawasan pada BAZNAS Kabupaten OKU ini menggunakan pengawasan langsung melalui pemeriksaan langsung, persepsi lokasi, dan laporan lokasi. Jenis pengendalian yang digunakan adalah jenis pengawasan awal (feed forward control), jenis pengelolaan yang dilakukan selama pelaksanaan latihan (cocurent control) dan jenis pengelolaan masukan (feedback control). BAZNAS Kabupaten OKU memiliki pendekatan yang terstruktur dalam mengelola kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kinerja pegawai. Evaluasi dilakukan secara berkala dengan menggunakan indikator yang terukur untuk menilai pencapaian target dan melibatkan langkah-langkah konkret seperti pelatihan, pengembangan, dan penguatan pengawasan

Daftar Pustaka

- Amin Widjaja Tunggal, “Manajemen Mutu Terpadu Suatu Pengantar “ (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993)
- Gibson, et al,”Organisasi dan Manajemen”,(Jakarta: Erlangga, 1995).
- Hery,”Akuntansi dasar 1 dan 2”,(Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014).
- Mangkunegara, “Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan”, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya)
- R. Didi Djadjuli, “Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”, Jurnal Unigal, Vol.4 No.4 (Ciamis, 2017).
- Robbins, “Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan”, Penerbit Gaya Media. Simamora, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Yogyakarta: STIE TKPN, 2006).