



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4229-4239

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Pengawasan Kinerja Karyawan Pada PT BPR LPN Tarantang

Resky Fajri^{1✉}, Dini Elida Putri², Eka Ermawati³

Program Studi Manajemen¹, Fakultas Hukum², Fakultas Ekonomi Bisnis³,

Universitas Dharmas Indonesia

Email: reskyfajri101@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Proses rekrutmen berperan sangat penting dalam suatu organisasi agar perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Dan pengawasan bertujuan untuk membantu mengawasi atau mengontrol jalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan meminimalisir masalah dalam hubungan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan pengawasan kinerja karyawan pada PT BPR LPN Tarantang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada lima orang informan yang merupakan pihak yang berperan dalam sistem rekrutmen dan pengawasan karyawan pada PT BPR LPN Tarantang. Teknik analisis data mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis interpretasi data dan triangulasi. Hasil dari analisis penelitian ini adalah proses rekrutmen yang dilakukan telah memenuhi standar perekrutan dan proses rekrutmen juga di tangani khusus bagian operasional yang berperan untuk menyeleksi para calon karyawan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkompentensi dan berkualitas guna mengisi kekosongan pada bagian yang di butuhkan oleh perusahaan untuk meminimalisir kendala-kendala yang datang pada perusahaan, pada pengawasan kinerja karyawan yang dilakukan sudah sesuai standar operasi perusahaan dan mengacu pada peraturan yang ditetapkan oleh otoritas jasa keuangan yang selaku pengawas bank Indonesia serta menerapkan reward dan sanksi bagi para karyawan. Saran bagi BPR LPN Tarantang untuk berinovasi dalam melakukan perekrutan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memberikan motivasi kerja agar karyawan semangat bekerja, dengan semangat kerja yang baik tentu akan mendapatkan hasil yang baik juga buat perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Kata kunci : *Rekrutmen, pengawasan kinerja, BPR.*

Abstract

The recruitment process plays a very important role in an organization so that companies can obtain quality human resources and have the competencies that are in accordance with what the company needs. And supervision aims to help supervise or control the course of a company to achieve goals and minimize problems in company relations. The purpose of this study was to analyze the recruitment process and employee performance monitoring at PT BPR LPN Tarantang. The method used in this study is a qualitative method using a semi-structured interview technique conducted with five informants who are parties who play a role in the employee recruitment and supervision system at PT BPR LPN Tarantang. Data analysis techniques include interview transcripts, data reduction, data interpretation analysis and triangulation. The results of the analysis of this study are that the recruitment process has met the recruitment standards and the recruitment process is also handled specifically in the operational section whose role is to select prospective employees in order to obtain competent and qualified human resources to fill in the blanks in the department needed by the company to minimize the obstacles that come to the company, the monitoring of employee performance is carried out in accordance with the company's operating standards and refers to the regulations set by the financial services authority which is the supervisor of the Indonesian bank and applies rewards and sanctions to employees. Suggestions for BPR LPN Tarantang to innovate in recruiting in order to get quality human resources and provide work motivation so that employees are enthusiastic about working, with good work enthusiasm will certainly get good results for the company so that it makes it easier for the company to achieve a goal.

Keywords: Recruitment, performance monitoring, BPR.

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Ketentuan tersebut diberlakukan karena mengingat bahwa lembaga-lembaga tersebut telah berkembang dari lingkungan masyarakat Indonesia. (Otoritas Jasa Keuangan, 2017)

Sejalan dengan keluarnya keputusan pemerintah atau yang lebih dikenal dengan istilah deregulasi keuangan moneter dan perbankan pada tanggal 28 Oktober 1988 yang antara lain memberi kemudahan kepada masyarakat tertentu untuk mendirikan bank khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan maksud memenuhi kebutuhan pelayanan akan jasa perbankan dan untuk lebih menunjang perekonomian masyarakat terutama bagi yang kurang mampu atau masyarakat pedesaan yang selama ini kurang terjangkau oleh bank umum. Visi dan Misi PT.BPR LPN Tarantang Visi menjadikan BPR yang tumbuh dan

berkembang dengan sehat yang terbaik dan terpercaya dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah. Misi memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada nasabah, mendukung pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah. Menyediakan produk sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan meningkatkan nilai kekayaan pemegang saham dan kesejahteraan pengurus dan karyawan.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan butuh perencanaan yang matang, demi menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara yang diinginkan dan yang didapat agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, Kegagalan dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia akan berdampak pada proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. (Kesumaningrum et al., 2021). Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan proses rekrutmen berperan sangat penting dalam suatu organisasi dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan butuh perencanaan yang matang, demi menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara yang diinginkan dan yang didapat. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan

Dengan demikian, dalam kegiatan rekrutmen ini organisasi harus memiliki standar kualifikasi yang sudah disepakati bersama, sebagai suatu nilai-nilai dan kebijaksanaan organisasi untuk dipakai dalam program pengembangan organisasi masa datang, untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Terkadang jika proses rekrutmen tidak dipersiapkan dengan matang maka akan menimbulkan suatu permasalahan pada organisasi dari masalah yang ditimbulkan akibat kurangnya perhatian dalam proses rekrutmen karyawan atau karyawan yang membuat terhambatnya suatu perusahaan itu untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan, permasalahan yang ditimbulkan bisa mempengaruhi lingkungan kerja dimana ketidak efektifan itu berpengaruh kurang baik pada kinerja karyawan yang dapat menimbulkan suatu masalah baru seperti kurangnya kepercayaan konsumen yang membuat peluang perusahaan untuk mencapai tujuan semakin mengecil, hal ini yang membuat proses dan strategi rekrutmen sangat penting bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. BPR LPN Tarantang bahwa proses perekrutan dan pengawasan karyawan yang dilakukan belum maksimal, kurangnya kesesuaian kualifikasi yang diajukan oleh perusahaan ke pelamar tidak begitu menyesuaikan latar belakang pendidikan pelamar dengan yang di perlukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, kurangnya pengawasan sehingga tingkat kedisiplinan menjadi rendah menyebabkan banyak keterlambatan datang dari sebagian karyawan atau karyawan seperti keterlambatan datang bagian kepala operasional yang membuat bagian AO Dana

mengalami keterlambatan untuk pergi mengalokasikan dana karna harus menunggu kedatangan bagian operasinal terlebih dahulu baru bisa beroperasi, kurangnya perhatian pada properti pada perusahaan sehingga mengakibatkan tugas tidak selesai tepat waktu, kurangnya motivasi untuk menambah semangat kerja karyawan pada perusahaan membuat inovasi sulit di jalankan, kurangnya strategi dalam memperoleh atau mendapatkan nasabah baru hanya berfokus mempertahankan nasabah lama.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan, untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan pengawasan PT. BPR LPN Tarantang. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Pengawasan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LLPN Tarantang" .

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan teknik analisis kualitatif dengan menggunakan wawancara secara langsung kepada karyawan BPR LPN Tarantang. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan yang ada pada Kantor BPR LPN Tarantang. Data Sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh dari kantor sebagai tambahan dalam melengkapi penelitian yang meliputi data mengenai perkembangan kantor, struktur organisasi, jumlah karyawan serta berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara semi terstruktur, dokumentasi, dan tinjauan literatur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Menarik Kesimpulan (Rektutmen) X1

Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 (lima) informan yang ada pada PT. BPR LPN Tarantang mengenai rekrutmen karyawan dapat di simpulkan:

1. Informan 1 Abdul Muis, SE Selaku Direktur Yang Mengawasi Fungsi Keptuhan (YMFK)

Rekrutmen merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan sebab jika suatu perusahaan melakukan rekrutmen dengan sebaik-baiknya maka akan berdampak baik pula bagi perusahaannya, sebab SDM yang dipilih tentu memiliki kemampuan yang baik juga hal ini yang mendorong perusahaan untuk maju dengan kualitas kinerja yang baik

tentu pekerjaan yang di kerjakan hasilnya juga baik, dengan itu perusahaan sangat memperhatikan bagaimana perekrutan karyawan itu dengan sebaik mungkin dan mempersiapkan dengan sematang mungkin supaya tidak salah pilih calon karyawan jika di persiapkan dengan baik tentu penempatannya pun baik dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Rekrutmen itu sangat penting bagi suatu perusahaan, merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi., rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Perekrutan karyawan yang di lakukan oleh BPR itu sendiri tak lepas dari intinya tanggung jawab direksi yang mengurus kepatuhan (YMFK) karna kenapa demikian nanti yang diterima itu adalah orang orang yang cakap, yang taat, dan patuh akan peraturan yang berlaku di BPR. Jadi proses rekrutmen ini begitu berpengaruh bagi PT. BPR LPN Tarantang itu sebab setiap perusahaan tentu memiliki tujuan masing-masing dengan perlu strategi untuk merekrut karyawan jika rekrutmen dilakukan dengan sebaik-baiknya maka akan mempermudah juga perusahaan untuk mencapai tujuannya begitu pun sebaliknya jika tidak maka akan menjadi kendala bagi perusahaan itu sendiri dan bentuk rekrutmen yang di lakukan oleh bpr ini yaitu menyebarkan forum informasi tentang perekrutan karyawa menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan bidang apa, posisi apa, yang kita butuhkan difokuskan langsung untuk rekrutmen dalam bidang atau posisi mana yang kosong, tentu nantinya ada permohonan yang datang, kemudian dilakukan tes tertulis dan wawancara dan juga seleksi nanti keputusan berada pada direksi itu apa seorang calon karyawan di terima atau tidak tentu dengan hasil dari penilaian masing-masing dari setiap bidang yang bersangkutan dalam proses rekrutmen.

2. Informan 2 Dedi Fransiska, SE Selaku Sistem Pengendalian Internal

Tugas pokok dari sistem pengendalian internal sangat berpengaruh dalam segi rekrutmen karyawan dan pengawasan kinerja karyawan, SPI merupakan elemen utama pada lingkungan bank sebab tidak ada pengecualian tugas pokok SPI dalam pelaksanaan segala kegiatan yang senantiasa menjaga lingkungan internal suatu perusahaan tidak terkecuali pada bagian rekrutmen dan pengawasan kinerja karyawan, kegiatan pengendalian di rencanakan dan diterapkan guna mengendalikan resiko yang telah diidentifikasi, kegiatan pengendalian mencakup penetapan kebijakan dan prosedur pengendalian serta proses verifikasi lebih dini untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur secara konsisten dipatuhi, serta merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari setiap fungsi atau kegiatan

bank. Kendala yang biasa terjadi dalam proses pengendalian yaitu kendala yang dihadapi ada seperti kelalaian-kelalaian memberikan data dari karyawan, dan keterlambatan datang yang menyebabkan terlambatnya pengoperasian kerja. bentuk umpan balik dari penilaian setiap karyawan ada semacam reward atau semacam prestasi nanti yang diberikan pada karyawan yang berprestasi, kemudian ada semacam sanksi apabila karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar atau target yang diberikan BPR. sanksi atau pemotongan gaji barangkali mungkin itu umpan balik daripada kinerja karyawan. Dengan demikian rekrutmen dan pengawasan begitu berpengaruh untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan melakukan rekrutmen dengan sebaik-baiknya dan juga di landasi dengan pengawasan karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik dan tidak melenceng dari tujuan awal suatu organisasi.

3. Putra Darta, SE Selaku Kepala Bagian Operasional

Rekrutmen dan pengawasan kerja itu memang menjadi tugas pokok dari operasional jadi dalam proses rekrutmen karyawan dan akhirnya berlanjut kepada proses pengawasan kinerja, maka perusahaan perlu melakukan rekrutmen dengan sebaik-baik mungkin, se-profesional mungkin, sehingga bisa melaksanakan kegiatan operasional dengan sebaik-baik mungkin sesuai dengan yang di harapkan perusahaan, begitupun dengan pengawasan kinerja karyawan dimana setiap memperoleh karyawan baru tentu di lakukan pengawasan tentang kinerja apakah sudah sesuai dengan target yang di berikan apa tidak, apakah karyawan baru nyaman dalam bidang kerja yang di berikan jika sudah tentu dalam pencapaian target yang di berikan bukan hal yang berat bagi karyawan baru, begitu pun sebaliknya tidak ada pencapaian target tentu akan menjadi kendala bagi perusahaan dari itu maka operasional bakal berusaha untuk mengatasi kendala yang membuat tidak tercapainya target dari karyawan baru maka di evaluasi apakah kurangnya kenyamanan dari karyawan yang membuat target tidak tercapai disitu berperanlah bagian operasional dalam melakukan pembinaan dan koordinasi pada karyawan baru, tentunya bimbingan dan koordinasi dari operasional ini guna meningkatkan kinerja team agar bisa mengikuti aturan yang berlaku di bank serta serta mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan.

4. Informan 4 Didyn Saputra, SE Selaku Pejabat Eksekutif Kepatuhan dan Manajemen Resiko

Pejabat eksekutif kepatuhan dan manajemen resiko yaitu bertugas dalam pelaksanaan rekrutmen dan juga pengawasan, dalam proses rekrutmen karyawan pejabat eksekutif

kepatuhan dan manajemen resiko memang diikuti sertakan dalam proses rekrutmen baik itu dalam proses pengajuan berkas lamaran calon karyawan kemudian di lakukan penelitian melalui berkas itu apakah sudah sesuai kriteria yang di perlu kan oleh perusahaan, kemudian baik untuk melakukan tes wawancara pejabat eksekutif kepatuhan juga di ikut sertakan guna lebih mendalami karakter dari calon karyawan, dan begitupun dengan tes tertulis pejabat eksekutif kepatuhan dan manajemen resiko mengawasi calon karyawan dan kemudian membuat laporan tentang calon karyawan dan diberikan kepada direksi, kemudian direksilah yang menentukan karyawan ini di terima atau tidak. Sedangkan untuk pengawasan pejabat eksekutif kepatuhan dan manajemen resiko ini mengawasi tingkat kepatuhan seluruh karyawan yang ada pada perusahaan, bentuk pengawasan yang dilakukan seperti pelaksanaan pengambilan absensi untuk mengetahui bentuk kedisiplinan dari seluruh karyawan, terhadap segala aturan yang ada, baik aturan dari OJK, perusahaan dan suran putusan direksi maupun surat edaran yang dikeluarkan oleh redaksi terkait dengan pelaksanaan wewenang atau job deskripsi masing-masing karyawan yang ada pada perusahaan. Dalam pelaksanaan job deskripsi maupun pelaksanaan tugas pada umumnya selalu ada reward dan panismen itu selalu ada guna memberikan bonus untuk karyawan yang selalu mematuhi aturan atau yang bekerja dengan baik, dan begitupun dengan panismen guna memberikan teguran untuk karyawan yang melanggar aturan dari suatu perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, dengan budaya yang baik tentu kinerja karyawan juga bakal meningkat dan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Informan 5 Ria Sartika, S.Pd Selaku Staff Yang Terlibat Proses Rekrutmen dan Pengawasan (HRD)

Tugas pokok dari CS adm atau HRD umum yaitu melakukan perencanaan program dan perencanaan tenaga kerja, kemudian rekrutmen dan seleksi karyawan dan pengawasan kedisiplinan karyawan. Melakukan rekrutmen untuk mencari dan menemukan SDM yang berpotensi, namun untuk perekrutan melalui beberapa proses dari administrasi, penerimaan berkas yang di ajukan oleh orang yang mencari pekerjaan kemudian memberikan berkas-berkas pelamar kepada direktur utama, berikutnya aka nada informasi panggilan jika berkas pelamar kerja di terima, melakukan tes wawancara hingga tes tertulis sesuai dengan yang di terapkan pada perusahaan, kemudian akan melakukan rapat bagian pihak terkait, barulah nanti bisa ditentukan calon pelamar diterima atau tidak nya. Kemudian melaksanakan traning kepada karyawan sesuai dengan ketentuan dari direksi, pelatihan ini untuk mengembangkan kemampuan kinerja sehingga bisa berdampak positif bagi perusahaan,

biasanya proses perekrutan karyawan berjalan selama satu bulan, setelah di terima karyawan kemudian untuk pengawasan kedisiplinan karyawan dengan memberikan target yang harus di capai karyawan baru, dan tidak lupa pula untuk absensi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan membuat laporan absensi setiap hari nya, jika ada karyawan yang tidak disiplin seperti keterlambatan bakal ada sanksi yang diberikan kepada pelanggar, seperti jika keterlambatan dilakukan di hari senin pagi makan sanksi yang di berikan berupa makanan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan, dan jika diluar hari senin keterlambatan akan di sanksi berupa pemotongan gaji tergantung dari berapa lama keterlambatan itu sendiri. Kemudian akan dilakukan evaluasi kedisiplinan yang akan di lakukan pengecekan absensi setiap bulannya.

B. Menarik Kesimpulan (Pengawasan) X2

Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 (lima) informan yang ada pada PT. BPR LPN Tarantang mengenai pengawasan kinerja karyawan dapat di simpulkan:

Pengawasan kinerja karyawan merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan seba tanpa adanya pengawasan maka segala kegiatan akan berantakan dan akan mempengaruhi dan menghambat dari suatu perusahaan, dengan adanya pengawasan tentu bisa meminimalisir kendala-kendala yang dapat menghambat berkembangnya suatu perusahaan, dari itu pengawasan kinerja berperan penting bagi perusahaan untuk melakukan pengawasan dengan sebaik-baik nya supaya meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan budaya perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan efektif dan efisien, karyawan yang tidak menjalankan tugasnya agar berjalan sesuai dengan rencana suatu perusahaan secara terstruktur dan tidak melenceng kepada hal lain yang dapat mengakibatkan terhambat nya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dari itu bisa dikatakan pengawasan itu berpengaruh sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja sehingga hasil kerja bagus sesuai denga apa yang di harapkan oleh perusahaan. Pengawasan itu tidak kalah penting juga bagi perusahaan berdasarkan observasi yang dilakukan proses pengawasan yang di lakukan atau di terapkan berdasarkan perturan perundang-undang, dari OJK selaku pengawas dari bank yang ada di Indonesia dan juga peraturan dari surat keputusan direksi yang ada di BPR ini. apakah para karyawan atau karyawan telah melakukan sesuai dengan aturan yang ada pada BPR atau ada pelanggar pelanggar tentu direktur YMK yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengawasi para karyawan agar tetap menjalankan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya melakukan penilaian terhadap karyawan yang harus diperhatikan dari penilaian karyawan yaitu

semacam dari pihak direksi akan memberikan target kepada karyawan apakah bisa karyawan tersebut mencapai target sesuai dengan yang di tetapkan atau tidak bisa mencapai target kemudian dikoreksi apa yang menjadi kendalanya itu, apa alasan karyawan tidak bisa memenuhi target yang di tetapkan kemudian mencari solusi yang tepat supaya target dapat tercapai bisa dengan memberikan motivasi pada karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai " Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Tarantang", maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan sebab jika suatu perusahaan melakukan rekrutmen dengan sebaik-baiknya maka akan berdampak baik pula bagi perusahaannya, sebab SDM yang dipilih tentu memiliki kemampuan yang baik juga hal ini yang mendorong perusahaan untuk maju dengan kualitas kinerja yang baik tentu pekerjaan yang di kerjakan hasilnya juga baik, dengan itu perusahaan sangat memperhatikan bagaimana perekrutan karyawan itu dengan sebaik mungkin dan mempersiapkan dengan sematang mungkin supaya tidak salah pilih calon karyawan jika di persiapkan dengan baik tentu penempatannya pun baik dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.
- 2) Pengawasan kinerja karyawan merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan seba tanpa adanya pengawasan maka segala kegiatan akan berantakan dan akan mempengaruhi dan menghambat dari suatu perusahaan, dengan adanya pengawasan tentu bisa meminimalisir kendala-kendala yang dapat menghambat berkembangnya suatu perusahaan, dari itu pengawasan kinerja berperan penting bagi perusahaan untuk melakukan pengawasan dengan sebaik-baik nya supaya meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan budaya perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan efektif dan efisien, karyawan yang tidak menjalankan tugasnya agar berjalan sesuai dengan rencana suatu perusahaan secara terstruktur dan tidak melenceng kepada hal lain yang dapat mengakibatkan terhambat nya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dari itu bisa dikatakan pengawasan itu berpengaruh sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja sehingga hasil kerja bagus sesuai denga apa yang di harapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2016). Pengaruh Tata Letak dan Pengawasan Terhadap Proses Kelancaran Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kota Mas Permai Medan. *Konsep Dasar Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dasar*, 224, 1–16. <http://repository.dharmawangsa.ac.id/169/>
- Akbar. (2017). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Defenisi SDM (Sumber Daya Manusia)*.
- Angraeni, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *Jom Fisip*, 3(2), 1–14. <https://media.neliti.com/media/publications/205425-pengaruh-pengawasan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Desiana, J. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Si Cepat Ekspres Divisi Control Tower*. 9–37.
- Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., Ch Kawet, R., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amurang
Recruitmen, Training and the Division of Labor Influence on Employee Performance on Your Cv. Jati Jaya Furniture Nort Sulawesi Amurang. *Emba*, 4(1), 120–129.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,
- Harwina, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Karnael Oil Tandun Rokan Hulu. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13, 1–23.
- IRHAM, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. 7–20.
- KE, M. (2016). MEKANISME PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BMT INSAN MULIA PALEMBANG. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang*, 147(March), 11–40.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 416–418.
- Ludfi, S. L. (2015). *ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN DI PT . TOHA PUTRA SEMARANG (Studi Kasus PT . Toha Putra Semarang)*. 1–78.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Bab II bahan rujukan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mathematics, A. (2016). rekrutmen dan kinerja karyawan
- Otoritas Jasa Keuangan. (2017). Bank Perkreditan Rakyat. *Otoritas Jasa Keuangan*,

- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx>
- Sahat Parulian Remus. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Siagian, D., & Nuryanta, N. (2008). Nuryanta, N. (2008). 5/tarbawi.vol1.iss1.art5. El-Tar. *El-Tarbawi*, 1(1), 55–69.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2016). *Teori Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1).
- Siregar, M. H. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan). *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399. <http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/>
- Ulber Silalahi. (2015). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1*. 27–42.