

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
DIREKTORAT PENINDAKAN DAN PENYIDIKAN PADA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI KEMENTERIAN
KEUANGAN RI

Muhammad Anis

NPP. 29. 1182

*Asdaf Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan
Program Studi Praktik Perpolisian Tata Pa,mong*

Email: muhammadanis203@gmail.com

ABSTRACT

*The research was titled "The Effect of Supervision on The Performance of The Directorate of Enforcement and Investigation at The Directorate General of Customs and Excise The Ministry of Finance Republic Indonesia ". **Problem Statement/ Background (GAP)** : This research is backed by the phenomenon of the Directorate General of Customs and Excise for the There are problems related to the performance of the employees of the Directorate of Enforcement and Investigation, namely that there are still many regulations entrusted by other ministries/institutions that affect existing policies. Apart from that, the workload is large compared to the number of employees. This is an obstacle that has an impact on the performance of the Directorate of Enforcement and Investigation. **This study aims to** determine how much influence supervision has on the performance of the Directorate of Enforcement and Investigation. This study uses the theory of supervision from Handoko (2015:360) Tugiman (2006:75) and Performance from Mangkunegara (2011:61). **The method** used in this study is a quantitative method. The variables used in the study, namely the supervision variable and the performance variable. The data in this study are the results of questionnaires distributed to employees at the Directorate of Enforcement and Investigation. **Result:** The results of this study indicate that the hypothesis is accepted. Supervision has a positive and significant effect on the performance of the Directorate of Enforcement and Investigation. **Conclusion:** This also explains that the better the supervision carried out by the Directorate of Enforcement and Investigation, the better the performance of the Directorate of Enforcement and Investigation will be.*

Keywords: *Supervision, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan Pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan RI”. **Permasalahan/ Latar Belakang (GAP)** : fenomena yang terjadi pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dimana masih terdapat persoalan yang berkaitan pada kinerja pegawai Direktorat Penindakan dan Penyidikan yakni masih banyak peraturan titipan dari kementerian/ lembaga lain yang mempengaruhi kebijakan yang ada selain itu beban kerja yang banyak dibandingkan kuantitas pegawainya hal ini merupakan kendala yang berdampak pada kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan. **Penelitian ini bertujuan** untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Penelitian ini menggunakan teori pengawasan dari Handoko (2015:360) Tugiman (2006:75) dan Kinerja dari Mangkunegara (2011:61). **Metode** yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel pengawasan dan variabel Kinerja. Data dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner yang disebarikan kepada pegawai yang berada di Direktorat Penindakan dan Penyidikan. **Hasil/ Temuan** : Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan. **Kesimpulan:** Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin baik Pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Penindakan dan Penyidikan maka kinerja pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan akan semakin baik.

Kata kunci : Pengawasan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah institusi pemerintah yang berada pada Kementerian Keuangan yang memiliki peranan penting bagi keuangan negara pada bidang kepabeanan maupun cukai, untuk melaksanakan tugasnya dalam implementasi kebijakan dan standarisasi atau SOP teknis dibidang penindakan dan penyidikan kepabeanan dan cukai, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai memiliki badan tertentu yang dinamakan Direktorat Penindakan dan Penyidikan (P2). Sesuai informasi yang diperoleh dari seorang pegawai bea cukai pada bidang penindakan, kinerja dari Direktorat penindakan dan Penyidikan sudah baik, pegawai sudah bekerja sesuai tugas pokok serta fungsi masing-masing bagian. Namun, masih ada persoalan yang berkaitan pada kinerja pegawai Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Permasalahannya, terletak pada peraturan titipan dari

kementerian/lembaga lain. Contohnya, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Lobster dan Kepiting, serta Rajungan di Wilayah Negara Republik Indonesia. Permasalahan seperti ini yang mempengaruhi terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya masih belum optimal. Dalam menegakan dan melaksanakan regulasi sesuai yang sudah dijelaskan, sekarang ini masih ditemukan ketidak konsistenan regulasi dan pada akhirnya tidak memberikan akses terhadap jaminan dan mewujudkan kepastian hukum pada warga negara. Bertambahnya regulasi yang menyangkut kepabeanan dan cukai dari Kementerian/ Lembaga lain pastinya dapat menyebabkan disharmonisasi peraturan perundang-undangan, selain itu juga menambah beban tugas dari pegawai bea cukai selaku aparatur yang membidangi hal tersebut. Bukan hanya itu saja yang menjadi permasalahan pada kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan tetapi beban kerja yang banyak dibandingkan kuantitas pegawainya juga berpengaruh terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan fungsi pengawasan (*controlling*) pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan tujuannya supaya para pegawai melakukan kegiatan kerja sesuai dengan perencanaan yang bersumber dari regulasi maupun budaya kerja organisasi. Kegiatan pengawasan ini agar mengetahui apakah segala sesuatu telah berlangsung secara sinkron sesuai yang sudah ditentukan dengan instruksi yang sudah digariskan.

Sesuai PERDIRJEN BC Nomor P-53/BC/2010 tentang Tatalaksana Pengawasan, disebutkan bahwa pengawasan yaitu seluruh proses pengawasan di lingkungan bea dan cukai yang diantaranya kegiatan penindakan, intelijen, penanganan perkara, intelijen dan penindakan Narkotika, Psikotropika dan Prekursor Narkotika, serta pengelolaan sarana operasi. Dari penjelasan tersebut dapat kita lihat bahwa penanganan perkara tindak pidana oleh PPNS Direktorat Jenderal Bea dan cukai yang tinjau dari SPDP, P-21, dan SP-3 meningkat setiap tahunnya hal itu menunjukkan tindak pidana yang terjadi di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai semakin meningkat, maka dari itu diperlukan fungsi pengawasan yang optimal pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus tindak pidana di lingkungan kepabeanan dan cukai agar dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana kepabeanan dan cukai. Setiap instansi dapat diketahui keberhasilannya untuk mencapai tujuannya melalui fungsi- fungsi manajemen salah satunya yaitu fungsi pengawasan. Dalam pelaksanaan suatu organisasi terlebih lagi lembaga negara seperti Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, pengawasan yang maksimal dari pimpinan sangatlah diperlukan yang tujuannya agar setiap pelaksanaan tugas dapat berjalan dan terorganisir dengan baik, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan mewujudkan peningkatan yang positif terhadap kinerja pegawai maupun organisasi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Permasalahannya, terletak pada peraturan titipan dari kementerian/lembaga lain. Contohnya, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Lobster dan Kepiting, serta Rajungan di Wilayah Negara Republik Indonesia. Permasalahan seperti ini yang mempengaruhi terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya masih belum optimal. Dalam menegakan dan melaksanakan regulasi sesuai yang sudah dijelaskan, sekarang ini masih ditemukan ketidak konsistenan regulasi dan pada akhirnya tidak memberikan akses terhadap jaminan dan mewujudkan kepastian hukum pada warga negara. Bertambahnya regulasi yang menyangkut kepabeanaan dan cukai dari Kementerian/ Lembaga lain pastinya dapat menyebabkan disharmonisasi peraturan perundang-undangan, selain itu juga menambah beban tugas dari pegawai bea cukai selaku aparat yang membidangi hal tersebut. Bukan hanya itu saja yang menjadi permasalahan pada kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan tetapi beban kerja yang banyak dibandingkan kuantitas pegawainya juga berpengaruh terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang”. Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja. Pada penelitian ini terdapat persamaan terhadap variabel terikat yang dibahas yaitu kinerja dan metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel jenuh, selain itu perbedaan yang ditemukan pada penelitian ini adalah variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan lokus penelitian yaitu pada PT BCA, Tbk cabang Karawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penelitian asosiatif kausal dengan teknik pengambilan sampel jenuh survei. Teori pada penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja dan teori kinerja.¹ Hery Anto (2019), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”. Dalam penelitian ini, Hery Anto meneliti dan menganalisis pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja dilingkungan Badan Pengelolaan Pajak setempat. Dari penelitian ini dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan, fasilitas kerja, dan kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak Medan Utara. Pada penelitian ini terdapat persamaan pada beberapa variabel yang dibahas yaitu pengawasan dan kinerja, selain itu perbedaan yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan Hery

Anto yaitu lokus penelitian, terdapat variabel fasilitas kerja, , sedangkan dalam penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Direktorat Penindakan dan Penyidikan serta penelitian yang dilakukan Arman dan Hery Anto menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan Asosiatif serta Teknik pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori pengawasan, fasilitas kerja dan kinerja.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, metodenya yang digunakan menggunakan metode kuantitatif methods juga berbeda dengan penelitian Hery Anto, Arman, maupun Endang Mahpudin yang menggunakan metode kualitatif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari konsep kinerja oleh Mangkunegara yang menyatakan konsep kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Selain itu juga menggunakan konsep pengawasan dari Handoko yang menyatakan bahwa konsep pengawasan terdiri dari penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja dan tindakan koreksi atau perbaikan.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan.

II. METODE

Untuk mendapatkan uraian tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan maka peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yang berada di Dirketorat Penindakan dan Penyidikan.. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 70 pegawai yang dihitung dari rumus slovin untuk mewakili 229 pegawai Direktorat Penindakan dan Penyidikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan

Hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 70 sampel menunjukkan persentase skor tanggapan responden terhadap masing- masing Dimensi dan indikator dari Pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Persentase Skor Taggapan Responden Terhadap Pengawasan

No	Dimensi	Skor Tanggapan Responden	Kategori
1.	Penetapan Standar Kerja	90,5%	Sangat Baik
2.	Pengukuran Hasil Kerja	88%	Sangat Baik
3.	Tindakan Koreksi atau Perbaikan	88,7%	Sangat Baik
Rata-Rata		89,06 %	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil persentase tanggapan responden terhadap Pengawasan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dengan melihat implementasi dari Dimensi Penetapan Standar Kerja, Pengukuran Hasil Kerja, Tindakan Koreksi atau Perbaikan diperoleh rata- rata 89,06% yang berarti Pengawasan oleh Direktorat Penindakan dan Penyidikan berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat baik.

Dimensi terendah terletak pada pengukuran hasil kerja. Kurangnya pengukuran terhadap kerjaan yang dilakukan pegawai hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian pengawasan sangat penting bagi karyawan agar kegiatan atau pelaksanaan pada organisasi tersebut tidak menyimpang dan tetap dalam kendali sehingga dapat tercapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Tujuannya agar lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Tabel 2

No	Dimensi	Skor Tanggapan Responden	Kategori
1.	Kualitas Kerja	91,1%	Sangat Baik
2.	Kuantitas Kerja	88,5%	Sangat Baik
3.	Kerjasama	88,7%	Sangat Baik
4.	Tanggung Jawab	88,1%	Sangat Baik
5.	Inisiatif	90,8%	Sangat Baik
Rata-Rata		89,4%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil persentase tanggapan responden terhadap kinerja pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dengan melihat implementasi dari Dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif diperoleh rata-rata 89,4% yang berarti Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori baik.

Dimensi terendah terletak pada tanggung jawab. hal ini dikarenakan masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap integritas dan komitmennya terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sehingga sebaiknya diterapkan sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dan kurang tanggung jawab.

Lebih jelasnya terkait persentase tanggapan responden untuk Variabel Tindak Pengawasan (X) dan Variabel Kinerja (Y) yang dilakukan di atas dapat dilihat pada lampiran III. Berdasarkan hasil tabel 4.29 tersebut menunjukkan bahwa Dimensi Penetapan Standar Kerja mendapatkan skor tanggapan responden terbesar yaitu dengan persentase 90,5%, kemudian diikuti dengan Dimensi Tindakan Koreksi atau Perbaikan sebesar 88,7, dan yang mendapatkan skor tanggapan responden terendah adalah Dimensi Pengukuran Hasil Kerja dengan persentase sebesar 88 %.

Berdasarkan hasil table diatas tersebut menunjukkan bahwa Dimensi Kualitas Kerja mendapatkan skor tanggapan responden terbesar yaitu dengan persentase 91,1%, kemudian diikuti dengan Dimensi Inisiatif sebesar 90,8%, selanjutnya Dimensi Kerjasama sebesar 88,7 %, Dimensi Kuantitas Kerja sebesar 88,5 %, dan untuk Dimensi dengan skor tanggapan responden terendah adalah Dimensi Tanggung Jawab sebesar 88,1%.

3.2 Diskusi Temuan Utama

Temuan Utama dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,079 - 8,007X$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengawasan mempengaruhi kinerja sebesar 8,007. Dari analisis sederhana ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik Pengawasan maka

peningkatan kinerja Kementerian Keuangan juga semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian regresi linear sederhana menunjukkan bahwa apabila Pengawasan dinaikkan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja, yaitu dengan nilai Koefisien Determinasi 0,6608 yang berarti 66,08% Kinerja Kementerian Keuangan dipengaruhi oleh adanya Pengawasan dan sisanya sebesar 33,92% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji analisis korelasi dan analisis determinasi menunjukkan bahwa Pengawasan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan dengan koefisien korelasi 0,8128 dan koefisien determinasi sebesar 0,6608 yang berarti 66,08% Kinerja dipengaruhi oleh Pengawasan. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Kesimpulan ini dapat diketahui karena pada uji t-student diperoleh nilai *Asymp. Sign. (2-tailed)* < 0,05 (0,00 < 0,05). Besar thitung 11,51, sehingga besar thitung lebih besar dibanding ttabel yaitu $11,51 > 1,99547$, dengan demikian maka dapat diketahui jika H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan Kinerja, pada Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Oleh karena itu, kedepan pelaksanaan Pengawasan perlu lebih diperhatikan dan ditingkatkan demi mempertahankan Hasil Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan dengan kualitas yang lebih baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, dapat diambil kesimpulan mengenai Pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Penindakan dan Penyidikan, yang bernilai sebesar 89,06% atau termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut diperoleh dengan adanya implementasi dari dimensi-dimensi, Penetapan Standar Kerja, Pengukuran Hasil Kerja, Tindakan Koreksi atau Pebaikan yang telah cukup memadai dalam pelaksanaannya. Dimensi terendah terletak pada pengukuran hasil kerja. Kurangnya pengukuran terhadap kerja yang dilakukan pegawai hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian pengawasan sangat penting bagi karyawan agar kegiatan atau pelaksanaan pada organisasi tersebut tidak menyimpang dan tetap dalam kendali sehingga dapat tercapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Tujuannya agar lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, dapat diambil mengenai Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan yang bernilai sebesar 89,4% atau termasuk dalam kategori Sangat baik. Hasil tersebut diperoleh dengan adanya implementasi dari dimensi, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif yang telah cukup memadai dalam pelaksanaannya. Dimensi terendah terletak pada tanggung jawab. hal ini dikarenakan masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap integritas dan komitmennya terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sehingga sebaiknya

diterapkan sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab.

Melalui uji hipotesis dengan uji *t-student* menunjukkan Pengaruh Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan. Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan dipengaruhi oleh Pengawasan sebesar 66,08% dan sisanya 33,92% Kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan dipengaruhi oleh variabel lain selain Pengawasan. Hasil ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS dimana nilai *Asymp. Sign. (2-tailed)* < 0,05 (0,00 < 0,05), serta kontribusi Pengawasan setelah dilakukan pengolahan data sebesar 0,6608.

Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Arah masa depan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan konsideran dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki korelasi terhadap pelaksanaan fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai khususnya pada bidang penindakan dan penyidikan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Direktur Penindakan dan Penyidikan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

C.F Strong, 2011 *Konstitusi-Konstitusi Politik Modern, Terjemahan*, Bandung: Nusa Media.

Creswell, J. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Belajar.

Eko Widodo, Suparno, 2015. " *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari, 2018. " *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang* ". Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2.

Ernawati, 2018. " *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang* ". Skripsi. Makassar: Unismuh Makassar.

Fayol, Henry. 2011. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: Pt. Elex Media.

George R. Terry, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Habib Siregar, Muhammad, 2017. “*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*” Skripsi.Medan: UINSU.

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hanif Nurcholis, 2005, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta : Grasindo.

Hasanudin, Ridwan, 2014. “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Banten*”, Skripsi.Serang: STIE Bina Bangsa.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Hery Anto, Arman. 2019. *Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara*, Skripsi: Medan, UMSU

Jonathan Sarwono. 2005. *Metode Penelitian Kwantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.

Mac Iver dalam Miriam B, 1999. *Teori politik MasaKini. The Web Of Government Jaring-Jaring Pemerintahan*). Jakarta: Aksara Baru.

Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi, Zaidan,2013. *Manajemen Pemerintahan*, Jakarta: Raja grafindo persada.

Purwito, Ali. 2008. *Kepabenan dan Cukai (Pajak Lalu Lintas Barang)*. Jakarta: Kajian Hukum Fiskal FHUI.

Rasyid, Ryaas, 2002. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, BPFE, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.

Siagian, Sondang P. 1990.*Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sugiyono, 2018. *Metode Penlitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.