



Journal of Government Science Studies
 Available online at <https://ojs3.unpatti.ac.id/>
 Vol. 2 No. 2, Oktober 2023, pages: 93-109
 e-ISSN: 2827-847X, p-ISSN: 2827-8461
<https://doi.org/10.53730>



Pengawasan dan Hubungan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Provinsi Maluku

Gustia ^a, Petronela Sahetapy ^b, Ivonni Y, Rahanra ^c

Email Corespondensi: gustiafisip@gmail.com

Manuscript submitted: 27-04-2023, Manuscript revised: 01-05-2023, Accepted for publication: 10-10-2023

Keyword:

*Supervision 1;
 Employee
 Performance
 Effectiveness 2;
 Work Relations 3.*

Abstract: Primary data collection was carried out through a list of questions to a number of respondents who were directly involved in research on Supervision and its Relationship with Employee Work Effectiveness at the Regional Office of the National Land Agency of Maluku Province. The results showed that the magnitude of the correlation coefficient between the two main variables in this study was 0.48 and is in a moderate position. Furthermore, to find out whether there is a significant relationship between the two variables or not, it is necessary to test it by comparing it with the r-Product Moment value at a significant level of 0.5% (95% confidence level). The result is 0.266.s. Thus the results show that the t-table is greater than the r-table value ($0.48 > 0.226$), so it can be said that the better the supervision carried out by the Head of the Regional Office, the more effective the work of employees at the Regional Office of the National Land Agency will increase Maluku Province. Conversely, if the supervision carried out by the Head of the Regional Office is not carried out properly, then the work effectiveness of employees at the Regional Office of the National Land Agency of Maluku Province will decrease

Kata Kunci:

Pengawasan 1;
 Efektivitas Kinerja
 Pegawai 2;
 Hubungan Kerja 3.

Abstrak: Pengambilan data primer dilakukan melalui daftar pertanyaan kepada sejumlah responden yang terlibat secara langsung berkaitan dengan penelitian tentang Pengawasan Dan Hubungannya Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Maluku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel pokok dalam penelitian ini sebesar 0,48 dan berada pada posisi sedang. Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidaknya, maka perlu dilakukan pengujian dengan membandingkannya dengan nilai r- Product Moment pada taraf signifikan 0.5 % (tingkat kepercayaan 95 %). Hasilnya adalah sebesar 0.266.s. Dengan demikian hasilnya menunjukkan bahwa t-tabel lebih besar dari nilai r-tabel ($0,48 > 0.226$), maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Maluku.

^a ^b ^c Universitas Pattimura,
 Indonesia

1 Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks dan berusaha mendayagunakan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan atau dengan kata lain dapat mencapai efektivitas kerja. Pada hakekatnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meraih hasil yang telah ditetapkan, maka dalam proses kegiatan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Karena kelangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi sangat tergantung pada perbandingan antara input dan output.

Selain itu juga memperhatikan pegawai sebagai unsur terpenting penggerak dan pelaksana kegiatan. Berkaitan dengan pekerjaan kantor yang dilakukan oleh para pegawai, efektif dan tidaknya akan sangat tergantung pada keadaan yang melatar belakangi setiap aktivitas-aktivitas kerja pegawai. Dalam kehidupan suatu organisasi, unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Meskipun fasilitas yang tersedia lengkap dan teknologinya mutakhir serta biaya yang tersedia memadai, namun tanpa ada manusia yang mampu memanfaatkan sebaik-baiknya, serta memelihara sarana dan fasilitas tersebut tidak ada gunanya, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal. Setiap individu akan membawa keinginan, harapan dan cita-cita masing-masing pegawai tersebut akan terwujud dalam perilaku kerja mereka, sehingga harus diusahakan agar perilaku mereka dapat diatur dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja, peralatan kerja, jenis pekerjaan dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan ini mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien serta pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tanpa memberikan arahan yang benar. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standar pelaksanaan, penentuan ukuran, pelaksanaan dan perbandingan serta pengambilan tindakan. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan baik akan mengurangi tingkat kesalahan para pegawai sehingga efektivitas kerja pegawai dapat tercapai semaksimal mungkin. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan prosedur pengawasan yang baik dan wajar. Pengawasan yang dilakukan secara baik dan wajar akan mendorong semangat kerja pegawai yang tinggi dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Adanya efektivitas kerja yang dilaksanakan oleh para pegawai tidak lepas pula dari pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengatur para pegawainya. Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan para pegawai, melainkan dengan pengawasan diharapkan apabila ada kesalahan dapat diketahui sedini mungkin serta menghindari kesalahan itu dan mendapatkan arahan dari pemimpinnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha untuk

menjamin agar semua kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana, strategi, dan program kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi. Untuk melaksanakan berbagai fungsi dan tujuan organisasi, manusia tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh sebab itu diperlukan adanya pengawasan yang bertujuan untuk membetulkan kesalahan yang sudah terlanjur dilakukan.

Sejalan dengan hal ini, maka Siagian (1997) menyatakan bahwa pengawasan mutlak perlu karena manusia paling sedikit bersifat khilaf, maka manusia dalam organisasi perlu diamati bukan dengan maksud untuk mencari kesalahannya dan kemudian menghukumnya akan tetapi untuk membimbing dan mendidik. Pengawasan tidak hanya sekedar mengupayakan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai rencana yang telah ditetapkan, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah adanya upaya untuk menemukan kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang dilakukan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya untuk kemudian dilakukan perbaikan dan pembinaan sebagai langkah pemecahannya agar kesalahan yang sama tidak terulang lagi pada masa-masa yang akan datang. Dengan demikian maka melalui pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya-tidaknya dapat diperkecil. Pada sisi yang lain Manullang (dalam Sujamto, 2000), menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai sesuatu proses untuk menetapkan pekerjaan, apa yang dilaksanakan, menilai dan mengoreksinya. Bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Keberhasilan atau tidak berhasilnya melaksanakan pengawasan dapat dilihat dari mampu atau tidaknya seorang pemimpin dalam mengelompokkan dan menempatkan para pegawainya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karenanya keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan sumber daya manusia, sumber daya alam, maupun ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan perkataan lain keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keadaan dan kemampuan manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk menempatkan pegawai kedalam unit-unit kerja yang ada untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik kearah pencapaian tujuan yang diinginkan, maka dibutuhkan kemampuan dari seorang pemimpin untuk dapat mengawasi mereka, sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan baik secara efisien maupun efektif. Pengawasan dalam suatu organisasi turut memainkan peranan penting sebagai alat untuk mengetahui jalannya kegiatan, apa yang akan dan hendak dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat strategis dan menentukan, bila ditempatkan sebagai suatu sarana kontrol yang tepat dalam setiap proses atau pelaksanaan rencana kerja dalam suatu organisasi. Dikatakan demikian karena pengawasan pada hakekatnya adalah upaya berupa aktivitas-aktivitas pemantauan yang dilakukan oleh unsur pimpinan guna mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai sehingga dapat terbina aparatur yang tertib, bersih, berwibawa serta berdaya guna dan berhasil guna.

Pengawasan tidak hanya sekedar mengupayakan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah adanya upaya untuk menemukan kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang dilakukan pegawai dalam pelaksanaan tugas, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan pembinaan sebagai langkah pemecahannya, agar kesalahan yang sama tidak akan terulang lagi pada masa-masa yang akan datang. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya-tidaknya dapat diperkecil.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanpa adanya pengawasan yang baik dari seorang pemimpin, maka pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau, sehingga tujuan organisasi tidak akan mencapai hasil yang baik. Tetapi sebaliknya jika pengawasan dapat dilakukan dengan baik, maka perlu ada hubungan kerjasama yang baik dan harmonis dalam organisasi antara pemimpin dengan bawahan. Artinya apabila adanya pengawasan secara kontinu, maka akan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya antara bawahan dengan atasan, maupun antara bawahan dengan bawahan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar, demikian pula tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Dikatakan demikian karena menurut Soejadi (2001), bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya dikatakan pula oleh Siagian (1999) bahwa efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya dan merupakan orientasi kerja yang menjadi sasaran yang telah ditentukan, akan selesai tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk berbagai kegiatan. Temuan Rumain (2023, dkk), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi dan tugas camat dalam memberikan pelayanan publik dinilai baik, meskipun ada beberapa individu atau individu yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya (Rumain, Tuanaya, Kotaromalos, 2023), pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan (Kasmaludin, Basir, Gzalin 2023), idealisme dalam melakukan pelayanan public (Helmi, Muhkrijal, Wance, 2020), pemanfaatan teknologi pelayanan public (Ekram, Tuanaya, Wance, 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pengawasan, dapat dilaksanakan dengan baik antara pemimpin dengan bawahannya, maupun sebaliknya antara bawahan dengan pemimpinnya, maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing orang yang berada dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan baik secara efisien maupun efektif. Bila dikaitkan dengan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2000 tentang Organisasi dan tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan, maka Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional dalam wilayah provinsi yang bersangkutan. Sedangkan Kantor Wilayah Badan Pertanahan mempunyai fungsinya sebagai berikut:

- 1) Pengoordinasian, pembinaan, dan pelaksanaan penyusunan rencana, program, anggaran dan pelaporan Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan di wilayahnya. Pengoordinasian, pembinaan dan pelaksanaan survei dan pemetaan pertanahan, penetapan hak dan pendaftaran tanah, redistribusi tanah, pemberdayaan tanah masyarakat, penatagunaan tanah, penataan tanah sesuai rencana tata ruang, dan penataan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan dan wilayah tertentu, pengadaan tanah, pencadangan tanah, konsolidasi tanah, pengembangan pertanahan, pemanfaatan tanah, penilaian tanah dan ekonomi pertanahan, pengendalian dan penerbitan penguasaan dan pemilikan tanah, serta penggunaan dan pemanfaatan tanah sesuai rencana tata ruang, penanganan dan pencegahan sengketa dan konflik serta penanganan perkara pertanahan.
- 2) Pengoordinasian dan pelaksanaan reformasi birokrasi, penyelesaian tindak lanjut pengaduan dan temuan hasil pengawasan.
- 3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pertanahan di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.
- 4) Pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi Kantor Wilayah dan pengoodinasian tugas dan pembinaan administrasi pada Kantor Pertanahan.

Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai andil yang sangat besar yang dapat menunjang kelancaran kerja organisasi yang dipimpinnya. Akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang pegawai sering tidak berada ditempat sehingga tugas pekerjaan sering terbengkalai dan tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku, maka ada beberapa gejala yang terindikasi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor dan hubungannya dengan efektivitas kerja pegawai masih kurang. Hal ini ditandai dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut:

- a) Sulitnya mengumpulkan berkas pegawai. Misalnya untuk keperluan kenaikan pangkat pegawai dan usulan pension pegawai.
- b) Masih kurangnya sumber daya manusia yang terampil dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena minimnya kuota penerimaan PNS pada Kanwil BPN Provinsi Maluku sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya.
- c) Terlambatnya pengumpulan eviden untuk pertanggungjawaban kegiatan Kanwil BPPN Provinsi Maluku.
- d) Kurangnya inisiatif para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran kegiatan Kanwil BPN Provinsi Maluku.

Pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak hanya kegiatan memindahkan tenaga kerja, khususnya di dalam ruang lingkup Pegawai Negeri Sipil dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Mutasi sebenarnya tidak selalu sama dengan pemindahan. Mutasi dilakukan dapat meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pelimpahan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, ruang lingkup mutasi lebih luas ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

2 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, yaitu bertujuan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti terkait dengan pengawasan dan hubungannya dengan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku yang berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dijangkau seluruhnya, maka sampel penelitian diambil secara sensus. Dengan demikian jumlah sampel adalah sebanyak 57 orang.

Analisa data yang berhasil dijaring dalam penelitian akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi sedangkan Untuk menguji hubungan antara kedua variabel pokok penelitian ini akan digunakan Teknik Statistik Korelasi Product Moment dari Pearson, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi.

- X = Skor Variabel Komunikasi Administrasi.
 Y = Skor Variabel Kelancaran Tugas.
 N = Responden (banyaknya subjek).

3 Hasil dan Diskusi

Struktur Organisasi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan, maka Susunan Organisasi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional

- 1) Bagian Tata Usaha
- 2) Bidang Survei dan Pemetaan
- 3) Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran
- 4) Bidang Penataan dan Pemberdayaan
- 5) Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan
- 6) Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa

Uraian Tugas Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional

Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah.

Fungsi Bagian Tata Usaha adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan penyusunan rencana, program dan anggaran, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan.
- 2) Pelaksanaan urusan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, pengelolaan urusan kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional.
- 3) Pengoordinasian dan pelaksanaan fasilitasi reformasi birokrasi di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.
- 4) Pengoordinasian dan fasilitasi advokasi hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 5) Pengelolaan urusan keuangan dan barang milik negara.
- 6) Pelaksanaan urusan ketatausahaan, digitalisasi arsip, rumah tangga, protokol, perlengkapan, dan penyelenggaraan layanan pengadaan.
- 7) Pengoordinasian dan fasilitasi pengelolaan pelayanan pertanahan.
- 8) Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat, pelayanan informasi, dan pengelolaan pengaduan masyarakat.
- 9) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pertanahan serta pengoordinasian penyelesaian tindak lanjut temuan hasil pengawasan di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.

Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- 1) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- 2) Subbagian Keuangan dan Barang Milik Negara
- 3) Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi
- 4) Subbagian Umum dan Hubungan Masyarakat
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional

Pemaparan Hasil Penelitian, Analisis dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan analisa data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian mengintepretasinya guna menguji apakah hipotesis yang diajukan teruji daya keberlakuannya atau tidak.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisa ini adalah :

- 1) Mengidentifikasi secara operasional, konsep yang akan diukur.
- 2) Mengadakan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- 4) Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan menggunakan rumus Product Moment.

Sebelum menggunakan rumus tersebut, maka berikut ini akan dipaparkan data hasil penelitian baik untuk variabel X maupun variabel Y, melalui tabel skor jawaban, dimana untuk responden yang memilih jawaban "a" diberi nilai 3 (tiga), responden yang memilih jawaban "b" diberi nilai 2 (dua), sedangkan bagi responden yang memilih jawaban "c" diberi nilai 1 (satu). Selanjutnya untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel-variabel pokok yang ada, maka digunakan ukuran sebagai berikut :

- 0,00 – 0,20 = Korelasi yang rendah sekali.
- 0,21 – 0,40 = Korelasi yang rendah tapi ada hubungan.
- 0,41 – 0,70 = Korelasi yang sedang.
- 0,71 – 0,90 = Korelasi tinggi.
- 0,91 – 1,00 = Korelasi yang tinggi sekali.

Dengan teknik analisa Statistik Korelasi Product Moment akan dapat diketahui hubungan yang terjadi antara kedua variabel yang diteliti yakni pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Berdasarkan pedoman analisa diatas, berikut ini akan dikemukakan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan indikator pada kedua variabel.

Variabel Bebas (Pengawasan)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengawasan, berikut ini akan disajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam hubungannya dengan indikator-indikator yang terkandung dalam variabel bebas seperti tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Pengawasan (Variabel X)

No	Indikator	Distribusi Jawaban		Ket
		F	%	

1.	Penetapan standar			
	a. Selalu	14	24,56	
	b. Kurang	32	56,14	
	c. Tidak ada	11	19,30	
2.	Metode penilaian kinerja			
	a. Selalu	27	47,37	
	b. Kurang	18	31,58	
	c. Tidak ada	12	21,05	
3.	Penilaian kinerja memenuhi standar			N = 57
	a. Selalu	16	28,07	
	b. Kurang	29	50,88	
	c. Tidak ada	12	21,05	
4.	Pengambilan tindakan koreksi			
	a. Selalu ada	17	29,82	
	b. Kurang ada	34	59,65	
	c. Tidak ada	6	10,53	

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dikatakan bahwa sebanyak 14 orang responden (24,56%) mengatakan bahwa selalu ada penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan sebelum pegawai melaksanakan tugas pekerjaan, sebanyak 32 orang responden (56,14%) mengatakan bahwa kurang ada penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan sebelum pegawai melaksanakan tugas pekerjaan sedangkan sebanyak 11 orang responden (19,30%) mengatakan bahwa tidak ada penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan sebelum pegawai melaksanakan tugas pekerjaan

Selanjutnya sebanyak 27 orang responden (47,37%) mengatakan bahwa selalu ada metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sebanyak 18 orang responden (31,58%) mengatakan bahwa kurang ada metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan sebanyak 12 orang responden (21,05%) mengatakan bahwa tidak ada metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Kemudian sebanyak 16 orang responden (28,07%) mengatakan bahwa selalu ada penilaian kinerja yang memenuhi standar yang dibuat oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sebanyak 29 orang responden (50,88%) mengatakan bahwa kurang ada penilaian kinerja yang memenuhi standar yang dibuat oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan sebanyak 12 orang responden (21,05%) mengatakan bahwa tidak ada penilaian kinerja yang memenuhi standar yang dibuat oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai

Sedangkan sebanyak 17 orang responden (29,82%) mengatakan bahwa selalu ada pengambilan tindakan kooreksi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang membuat kesalahan maupun kekeliruan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sebanyak 34 orang responden (59,65%) mengatakan bahwa kurang ada pengambilan tindakan kooreksi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang membuat kesalahan maupun kekeliruan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan sebanyak 6 orang responden (10,53%) mengatakan bahwa tidak ada pengambilan tindakan kooreksi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang membuat kesalahan maupun kekeliruan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Variabel Terikat (Efektivitas Kerja Pegawai)

Untuk mengetahui tentang prestasi kerja pegawai, berikut ini akan disajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh responden dalam hubungannya dengan indikator-indikator yang terkandung dalam variabel terikat, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja Pegawai (Variabel Y)

No	Indikator	Distribusi Jawaban		Ket
		F	%	
1.	Kuantitas kerja			N = 57
	a. Ada kuantitas kerja	15	26,32	
	b. Kurang ada kuantitas kerja	34	59,65	
2.	Kualitas kerja			
	a. Ada kualitas kerja	6	10,53	
	b. Kurang ada kualitas	36	63,16	
3.	Pemanfaatan waktu			
	a. Ada pemanfaatan waktu			
	b. Kurang ada pemanfaatann waktu	10	17,54	
4.	Peningkatan kualitas sumber daya manusia			
	a. Ada	5	8,77	
	b. Kurang ada	32	56,14	
	c. Tidak ada	20	35,09	

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sebanyak 15 orang responden (26,32%) mengatakan bahwa ada kuantitas kerja pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 34 orang responden (59,65%) mengatakan bahwa kurang ada kuantitas kerja pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan sebanyak 8 orang responden (14,03%) mengatakan bahwa tidak ada kuantitas kerja pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Selanjutnya sebanyak 6 orang responden (10,53%) mengatakan bahwa ada kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 36 orang responden (63,16%) mengatakan bahwa kurang ada kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan sebanyak 15 orang responden (26,31%) mengatakan bahwa tidak ada kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

Kemudian sebanyak 10 orang responden (17,54%) mengatakan bahwa ada pemanfaatan waktu seccara baik yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 34 orang responden (59,65%) mengatakan bahwa kurang ada pemanfaatan waktu seccara baik yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan sebanyak 13 orang responden (22,81%) mengatakan bahwa tidak ada pemanfaatan waktu seccara baik yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Sedangkan sebanyak 5 orang responden (8,77%) mengatakan bahwa ada penngkatan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan secara baik dan benar, sebanyak 32 orang responden (56,14%) mengatakan bahwa kurang ada penngkatan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

secara baik dan benar, dan sebanyak 20 orang responden (35,09%) mengatakan bahwa tidak ada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan secara baik dan benar.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Dalam Variabel X (Pengawasan)

No	Tanggapan Responden Dalam Variabel X				Total Skort
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	
1.	2	2	1	2	7
2.	3	2	2	3	10
3.	2	2	2	2	8
4.	1	2	2	1	6
5.	2	3	3	2	10
6.	2	3	2	2	9
7.	2	2	2	2	8
8.	3	3	2	3	11
9.	3	3	3	3	12
10.	2	2	3	3	10
11.	1	2	3	1	7
12.	2	1	1	3	7
13.	2	2	2	2	8
14.	3	2	2	2	9
15.	1	1	2	2	6
16.	2	2	3	3	10
17.	2	2	2	2	8
18.	3	1	1	2	7
19.	1	3	3	2	9
20.	2	1	2	1	6
21.	2	2	2	2	8
22.	2	3	1	1	7
23.	2	2	2	2	8
24.	3	2	3	2	10
25.	2	2	2	2	8
26.	1	3	2	1	7
27.	2	2	3	3	10
28.	2	2	2	2	8
29.	1	2	1	3	7
30.	2	3	2	2	9
31.	2	2	2	2	8
32.	1	1	1	2	5
33.	2	2	2	2	8
34.	1	3	3	2	9
35.	2	1	1	3	7
36.	3	3	3	3	12
37.	2	1	2	2	7
38.	3	2	3	2	10
39.	1	1	2	2	6
40.	3	3	3	3	12
41.	2	2	2	2	8
42.	2	1	1	2	6

43.	3	2	1	3	9
44.	2	3	3	3	11
45.	3	3	3	2	10
46.	2	1	2	3	9
47.	2	2	1	2	8
48.	1	3	2	2	7
49.	2	1	2	1	6
50.	2	2	3	2	8
51.	3	3	2	2	11
52.	2	2	2	3	9
53.	1	1	1	2	6
54.	2	2	3	2	7
55.	3	3	2	3	12
56.	3	2	2	3	10
57.	2	3	1	2	9
TOTAL					480

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Dalam Variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai)

No	Tanggapan Responden Dalam Variabel Y				Total Skor
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
1.	2	2	2	1	7
2.	2	1	3	2	8
3.	3	2	1	3	9
4.	2	1	2	1	6
5.	2	2	2	2	8
6.	1	1	1	1	5
7.	2	2	2	2	7
8.	1	2	1	3	6
9.	3	3	3	1	12
10.	2	1	2	2	6
11.	2	2	1	2	7
12.	2	2	2	2	8
13.	2	2	2	2	8
14.	1	2	2	2	7
15.	2	1	2	1	6
16.	3	3	3	3	12
17.	2	2	2	2	8
18.	2	2	1	1	6
19.	3	2	1	2	8
20.	2	1	3	1	7
21.	3	2	1	2	8
22.	2	1	1	1	8
23.	1	2	2	2	6
24.	2	2	2	2	8
25.	1	1	1	1	5
26.	2	2	1	1	6
27.	2	3	2	1	7

28.	1	1	2	2	6
29.	3	2	2	3	10
30.	2	2	2	2	8
31.	3	3	2	1	9
32.	2	1	2	1	6
33.	2	2	2	2	8
34.	3	2	2	2	9
35.	2	2	3	1	7
36.	3	2	2	2	10
37.	2	2	2	2	8
38.	3	1	2	2	9
39.	2	2	3	1	6
40.	3	2	2	2	10
41.	2	2	1	2	8
42.	2	2	2	1	6
43.	2	2	2	2	8
44.	2	2	3	2	8
45.	3	1	3	2	10
46.	2	2	2	1	7
47.	3	1	1	1	8
48.	2	2	2	2	6
49.	1	2	2	1	6
50.	2	3	2	2	8
51.	3	1	3	2	10
52.	2	2	2	2	8
53.	1	2	1	1	6
54.	2	3	3	2	7
55.	3	2	2	3	12
56.	2	2	2	2	8
57.	2	1	2	2	8
T O T A L					439

Setelah paparan data hasil penelitian menyangkut variabel X dan variabel Y, maka berikut ini akan dibuat matriks kerja persiapan perhitungan korelasi antara kedua variabel pokok tersebut yakni sebagai berikut :

Tabel 5. Perhitungan Korelasi Antara Variabel X Dan Variabel Y

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	7	7	49	49	49
2.	10	8	100	64	80
3.	8	9	64	81	72
4.	6	6	36	36	36
5.	10	8	100	64	80
6.	9	5	81	25	45
7.	8	7	64	49	56
8.	11	6	121	36	66
9.	12	12	144	144	144
10.	10	6	100	36	60
11.	7	7	49	49	49

12.	7	8	49	64	56
13.	8	8	64	64	64
14.	9	7	81	49	63
15.	6	6	36	36	39
16.	10	12	100	144	110
17.	8	8	64	64	64
18.	7	6	49	36	42
19.	9	8	81	64	72
20.	6	7	36	49	42
21.	8	8	64	64	64
22.	7	8	49	64	49
23.	8	6	64	36	48
24.	10	8	100	64	80
25.	8	5	64	25	40
26.	7	6	49	36	42
27.	10	7	100	49	70
28.	8	6	64	36	48
29.	7	10	49	100	70
30.	9	8	81	64	72
31.	8	9	64	81	72
32.	5	6	25	36	30
33.	8	8	64	64	64
34.	9	9	81	81	81
35.	7	7	49	49	49
36.	12	10	144	100	120
37.	7	8	49	64	56
38.	10	9	100	81	90
39.	6	6	36	36	36
40.	12	10	144	100	110
41.	8	8	64	64	64
42.	6	6	36	36	36
43.	9	8	81	64	64
44.	11	8	121	64	88
45.	10	10	100	100	100
46.	9	7	81	49	63
47.	8	8	64	64	64
48.	7	6	49	36	42
49.	6	6	36	36	36
50.	8	8	64	64	64
51.	11	10	121	100	120
52.	9	8	81	64	72
53.	6	6	36	36	36
54.	7	7	49	49	49
55.	12	12	144	144	144
56.	10	8	100	64	80
57.	9	8	81	64	72
	480	439	4216	3531	3774

Bertolak dari nilai-nilai diatas, maka korelasi antara kedua variabel pokok dalam penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus statistik Korelasi Product Moment :

$$r_{XY} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \cdot N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor dalam distribusi variabel X

Y = Skor dalam distribusi variabel Y

N = Banyaknya pasangan skor X dan Y (banyaknya subyek)

X² = Kuadrat dari variabel

Y² = Kuadrat dari variabel Y

XY= Hasil perkalian dari variabel X dan Y

Berdasarkan tabel persiapan perhitungan korelasi antara variabel X dan Y tersebut diatas, maka analisisnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \times N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}} \\ &= \frac{57(3774) - (480)(439)}{\sqrt{57(4216) - (480)^2 \times 57(3531) - (439)^2}} \\ &= \frac{215118 - 210720}{\sqrt{240312 - 230400 \times 201267 - 192721}} \\ &= \frac{4398}{\sqrt{9912 \times 8546}} \\ &= \frac{4398}{\sqrt{84707952}} \\ &= \frac{4398}{9203692303} \\ &= 0.48 \end{aligned}$$

Atas dasar hasil perhitungan diatas dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment, dapatlah diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas (Pengawasan) dengan variabel terikat (Efektivitas Kerja Pegawai) adalah sebesar r = 0.48. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kedua variabel ini adalah positif dan signifikan dan berada pada posisi yang sedang.

Korelasi yang positif dan signifikan ini berarti bahwa apabila terjadi perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0.48 pada variabel X yakni pengawasan, maka akan terjadi pula perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0.48 pada variabel Y yakni efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidaknya, maka perlu dilakukan pengujian dengan membandingkannya dengan nilai r Product Moment pada taraf signifikan 0.5 % (tingkat kepercayaan 95 %). Hasilnya adalah sebesar 0.266.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai t-tabel adalah sebesar 0.48. Hasil tersebut menggambarkan bahwa nilai t-tabel lebih besar dari nilai r-tabel (0.48 > 0.266). Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku.

Dengan kata lain semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah, maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Sebaliknya apabila pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah tidak

dilaksanakan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku semakin menurun.

Interpretasi Data

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Hasil penelitian tersebut dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment dari Pearson. Menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel pokok dalam penelitian ini adalah sebesar 0.48 dan berada pada posisi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0.48 pada variabel X (Pengawasan), maka akan terjadi pula perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0.48 pada variabel Y (efektivitas kerja pegawai). Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidaknya, maka perlu dilakukan pengujian dengan membandingkannya dengan nilai r-Product Moment pada taraf signifikan 0.5 % (tingkat kepercayaan 95 %). Hasilnya adalah sebesar 0.266.

Dengan demikian hasilnya menunjukkan bahwa t-tabel lebih besar dari nilai r-tabel ($0,48 > 0.226$), maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku. Sebaliknya apabila pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah tidak dilaksanakan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku semakin menurun. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku diterima daya keberlakuannya.

4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan sajian data yang dikemukakan pada bab IV, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,48. Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidaknya, maka perlu dilakukan pengujian dengan membandingkannya dengan nilai r Product Moment pada taraf signifikan 0.5 % (tingkat kepercayaan 95 %). Hasilnya adalah sebesar 0.266. Dengan demikian hasilnya menunjukkan bahwa t-tabel lebih besar dari nilai r-tabel ($0,48 > 0.226$), maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku.

Sebaliknya apabila pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Wilayah tidak dilaksanakan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku semakin menurun. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Maluku diterima daya keberlakuannya.

Referensi

- Aedi Nur. (2014). *Pengawasan Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Publik Kantor Manunggal Satu Atap Provinsi Maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Engkoswara dan Komariah Aan. (2011). *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Alfabeta Bandung.
- Gie The Liang. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Gibson James L, 1994. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson James L,, (1996). *Human Resource Handbook Development*, WHO, Geneva.
- Herizal, H., Mukhrijal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan akuntabilitas pelayanan publik dalam mengikuti perubahan paradigma baru administrasi publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Handyaningrat Soewarno. (1996). Pengantar Ilmu Administrasi, Buletin Bagi Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. (2009). *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan Keduapuluh Tujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. (2003). *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Juemi. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*.
- Komariah, Aan dan Triatna Cepi, 2016. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmaludin, K. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Kartenegro Santos. (2003). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Management*, Ananda, Jakarta.
- Monier A.S. (1997). *Pendeekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasa Engelbertus dkk. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang Dalam Penarikan Pajak Reklame di Kota Semarang*, *Journal of Public Policy and Management*. ejournal3.undip.ac.id 75.
- Nawawi Hadari. (1990). *Pengawasan Melekat Dilingkungan Aparatur Pemerintah*, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi Zaidan. (2013). *Manajemen Pemerintahan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito Alex. (1991). *Manajemen Personalia*, Chaia Indonesia, Jakarta.
- Rumain, S., Tuanaya, W., & Kotaromalos, A. F. (2023). Optimalisasi Tugas dan Fungsi Camat dalam Pelayanan Publik Kecamatan Siritaun Wida Timur Kabupaten Seram Bagian Timur. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 1-13.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida Agus. 2013). *Manajemen Perkantoran*, Alfabeta, Bandung.
- Saleh Ismal. (1998). *Ketertiban dan Pengawasan*, CV.Haji Mas Agung, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (2014). *Filsafat Administrasi*, Edisi revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (1997). *Peranan Staf Dalam Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (1999). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (1996). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Manajemen*, Sinar Bandung, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (2002). *Fungsi-Fungsi Manajemen*, Dewi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi. Aksara, Jakarta.
- Sukarna. (1997). *Prinsip-Prinsip Administrasi Negara*, CV. Munandar, Jakarta.
- Sukarna. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*, CV.Mandar Maju, Bandung.

- Sujak Abi. (1990). *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Sujamto. (2000). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Chalia Indonesia, Jakarta.
- Suprihanto Jhon, 1998. *Manajemen Umum*, BPPE, Yogyakarta.
- Sarwoto. (1997). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Chalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto H.B. (2015). *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sule Erni Tisnawati dan Saefullah Kurniawan. (2013). *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sutrisno Edi. (2000). *Budaya Organisasi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.