

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

<sup>1)</sup>Winda Ayu Lestari, <sup>2)</sup>Muhammad Ikbal, <sup>3)</sup>Pratiwi Ramlan

IFakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

[windaayulestari43162072.1a@gmail.com](mailto:windaayulestari43162072.1a@gmail.com)

[pratiwiramlan@yahoo.com](mailto:pratiwiramlan@yahoo.com)

## Abstrak

Pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Sampel sebanyak 43 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, study pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan dengan kerjasama aplikasi SPSS versi 21. Hasil kunjungan menunjukkan bahwa Pengawasan berada pada kategori baik dengan presentase 65,5%. Kinerja berada pada kategori kurang baik dengan presentase 60%. Berdasarkan nilai hitung  $t > t$  tabel atau  $9.411 > 2.019$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi, Pengaruh Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dengan presentase sumbangan pengaruh sebesar 68.4%.

*Kata Kunci : Pengawasan dan Kinerja.*

## Abstract

Performance in the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study were 43 people. The sample is 43 people. The sampling technique used is purposive sampling. This type of research is descriptive quantitative. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, literature study. The data analysis technique used is descriptive statistics and The results showed that the supervision was in the good category with a percentage of 65.5%. The performance is in the poor category with a percentage of 60%. Based on the value of  $t$  count  $> t$  table or  $9.411 > 2.019$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means it is significant. So, the effect of supervision has a significant effect. Supervision Improvement of Employee Performance in the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency with a percentage of the contribution of influence of 68.4%.

**Keywords: Monitoring and Performance.**

## A. PENDAHULUAN

Organisasi di bentuk agar mencapai suatu tujuan tertentu karena organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi mampu selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Setiap pegawai wajib menaati segala peraturan undang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayai ke padanya dengan penuh kesadaran dan pengabdian, dan tanggung jawab. Hal itu dikarenakan pegawai telah diikat oleh peraturan yang mengharuskan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap proses pembangunan bangsa. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Kode Etik Pegawai Pasal 3 yang mengatakan bahwa tujuan dari adanya pembinaan adalah untuk mendorong etos kerja Pegawai untuk mewujudkan Pegawai yang bermutu.

Ketentuan Pasal 78 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN, dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau dikenal dengan ASN yang berbunyi “Penilaian Kinerja PNS atau ASN dilakukan berdasarkan prinsip a. Objektif; b. Terukur; c. Akuntabel; d. Partisipatif; dan e. Transparan”.

Menurut Hasibuan (2011:154) Pelaksanaan pengawasan pada instansi Pemerintah akan memerlukan pimpinan sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2005:125).

Pelaksanaan pengawasan yang optimal yang dilakukan harus secara berkala sehingga akan memberikan efek positif terhadap kinerja. Pengawasan yang dilakukan pimpinan ke bawahannya akan lebih memberikan motivasi kepada bawahannya dan membangkitkan keseriusan pegawai dalam saat bekerja sehingga mencapai target, karna memiliki pegawai yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja, dan kunci keberhasilan dalam suatu program atau suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai pada umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional sesuai dengan visi dan misinya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang harus memerlukan pengawasan yang ketat untuk meningkatkan sumber daya aparatur dan melaksanakan pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan cara harus meningkatkan kualitas pegawainya. Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil observasi tersebut peneliti menemukan fenomena-fenomena diantaranya sebagai berikut :

1. Masih kurang kualitas kerjanya. Hal ini dapat di lihat dalam mengerjakan pekerjaan terkadang tidak berjalan secara efektif, kurang nya pengetahuan yang di miliki pegawai tentang tanggung jawab terhadap pekerjaannya mengenai pengetikan atau pengisian surat mutasi pegawai, dan dokumen-dokumen lain sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan secara tepat waktu.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Sebagian pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang yang terkadang masih berleha-leha dalam mengerjakan tugasnya ini bisa dilihat pada waktu

mengerjakan surat mutasi dan dokumen-dokumen lain yang seharusnya selesai dikerjakan maksimal beberapa saja hari tetapi ada beberapa karyawan yang lebih memilih untuk menumpuk pekerjaannya atau menunda-nunda dalam menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga dokumen atau surat tersebut lambat selesai dan memakan waktu lebih dari waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dalam melaksanakan tugasnya.

3. Waktu Kerja. Masih terdapat pegawai yang mengisi jam kerja untuk mengerjakan hal yang tidak berkaitan dengan kantor dan sebagian pegawai sering keluar kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kepentingan diluar pekerjaan kantor tanpa sepengetahuan pimpinan sehingga terdapat banyaknya pekerjaan yang tertunda. Sehingga dalam hal ini pengawasan sangat penting dilakukan.
4. Tidak adanya koordinasi pekerjaan. Hal ini dapat dilihat informasi kepada pegawai melalui arahan supaya pekerjaan yang harus diselesaikan tepatwaktu. Seperti mengerjakan surat mutasi pegawai sangat kurang tanggap dalam mengerjakan surat tersebut.
5. Kurangnya perhatian pegawai atas perintah / arahan pimpinan. Hal ini dilihat sistem pengawasan yang kurang pada ketika pimpinan memberikan sebuah perintah kepada pegawainya untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan akan dituangkan dalam laporan proposal yang berjudul Pengaruh Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dengan tujuan untuk mengetahui Pengawasan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang, untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang, dan untuk mengetahui Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Sehubungan hal yang pengawasan menurut Terry (2000) mengemukakan bahwa "Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi dan pengambilan tindakan korektif bila diperlukan untuk meninjau agar hasilnya sesuai dengan rencana. Agar pelaksanaan tugas pengawasan itu berfungsi dengan baik, sangat tergantung pada proses pengawasan itu". Sedangkan menurut Sondand P. Siagian (2005:125) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Kemudian defenisi lain tentang pengawasan pun dikemukakan oleh Handoko (2003), bahwa : "Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai". Sedangkan Saragih (2010) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Selanjutnya Winardi (2011) mengemukakan bahwa : "Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan". Berdasarkan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan seorang pemimpin atau manajer pada setiap organisasi atau perusahaan mengamati setiap pelaksana seluruh kegiatan yang sudah dilaksanakan, apakah sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan jauh-jauh sebelumnya.

Sukarna (2008:113) tentang teknik pengawasan pada dasarnya menerapkan tentang cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi.

1. Peninjauan Pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengawasan melalui laporan lisan, Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan

dengan cara wawancara dengan orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

3. Pengawasan melalui laporan tertulis, Merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan.
4. Pengawasan melalui hal bersifat khusus, Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa istimewa. (Mochamad Hamdi 2016).

Maruf Abdullah (2013:331) adalah hasil dari pekerja organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (2008:33) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan. Menurut Moehariono (2012:114) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Efektif yaitu suatu perbandingan antara input dengan output dalam berbagai aktifitas suatu kegiatan hingga dengan pencapaian suatu tujuan tertentu dapat dipenuhi dari berbagai banyaknya kualitas dan kuantitas hasil kerja serta batas waktu yang telah ditentukan.
2. Efisien, derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Efisien yaitu suatu aktivitas meminimalisir pemborosan atau kerugian sumber daya untuk melaksanakan atau menghasilkan sesuatu.
3. Kualitas, ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun

memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

4. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut terkoordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para aparatur ditinjau dari aspek kesehatan. Keselamatan adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi para aparatur sipil Negara dan lingkungan sekitar atau tempat kerja.

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan 7an dan kegunaan tertentu. Populasi dari penelitian yang akan diambil adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 43 orang. Teknik penentuan sampel yang akan digunakan teknik penarikan sampel yakni *Sampling Jenuh* dan dengan menggunakan rumus yount yang bila mana dalam teknik penarikan sampel yang anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika nilai populasi yang relatif kecil, yang kurang dari 30 orang. Maka dalam penelitian ini populasi yang dimiliki kurang dari 100, maka penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada, yang berjumlah 43 orang. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, koesioner, kepustakaan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang, maka perlu di minta tanggapan responden mengenai pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1. Indikator Pengawasan, peninjauan pribadi adalah pimpinan yang turunlangsung meninjau pegawainya. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 82%. Indikator yang ke 2 adalah pengawasan

melalui laporan adalah pimpinan hanya mendapatkan informasi dari bawahannya. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 3 adalah pengawasan melalui laporan tertulis adalah adanya tanggungjawab penuh bawahan ke atasannya atas pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 4 adalah pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus adalah pimpinan hanya turun langsung mengawasi jika ada laporan yang bersifat istimewa. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%

## 2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja yang pertama adalah efektif yaitu ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 2 adalah efisien adalah ukuran tingkat penggunaan sumberdaya. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 3 adalah kualitas adalah memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus yang dapat diukur, baik secara individual dan tujuan kinerja. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 4 adalah ketepatan waktu adalah menunjukkan rentang waktu antara penyajian informasi yang diinginkan dengan frekuensi laporan informasi. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 5 adalah produktifitas adalah mengukur prestasi produksi yang menggunakan usaha manusia sebagai tolak ukur. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%. Indikator yang ke 6 adalah keselamatan adalah ke adaan aman, dalam suatu kondisi yang aman fisik, sosial, pekerjaan. Dalam hal ini meninjau pelaksanaannya sebesar 60%.

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil olah data, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja pegawai

1. Jika nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Signifikan
2. Jika nilai  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak Signifikan

Tabel *Coefficients* diperoleh  $t$  hitung = 9.411 prosedur mencari *statistic* tabel dengan kriteria.

1. Tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ )

$$2. df = \text{Jumlah Responden} - 2 \text{ atau } 43 - 2 = 41$$

$$3. t \text{ tabel} = \alpha/2 ; df \\ = 0,05/2 ; df \\ = 0,025 ; 41$$

Sehingga  $t$  tabel = 2.019

Keputusan :

Ternyata nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $9.411 > 2.019$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi, Pengaruh Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan yang ada diatas maka, hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari Pengawasan (X) di Kantor Badan Pengawasan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut tanggapan responden dalam penelitian berada pada kategori baik dengan presentase 65,5% yang menunjukkan Pengawasan merupakan faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan sisanya 34,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
2. Berdasarkan Penilaian Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Pengawasan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh menurut tanggapan responden dalam penelitian berada pada kategori kurang baik dengan memiliki skor 360 dengan presentase 60%. Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Untuk dapat lebih meningkatkan Kinerja pegawai harus lebih serius memperhatikan indikator kinerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 maka,  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $9.411 > 1.019$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi, Pengaruh Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dengan persentasi sumbangan pengaruh sebesar 68.4%

## E. REFERENSI

### Buku:

Abdullah, M. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Antasari. Banjarmasin

Ahmad, J. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*: Gawa Media. Yogyakarta

Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Baron, Amstrong. 2008. *Manajemen Sumber Daya Mansia*: Elex Media Komputindo, Jakarta

Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

George R. Terry, 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara. Bandung.

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

Kamaruddin Sellang. 2016. *Administrasi dan Pelayanan Publik*. Ombak. Yogyakarta.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindc Persada Jakarta.

Manulang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Suyadi Prawirosentono. 2009. *Manajemen Sumner Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.

Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta

### Jurnal:

Adna Elfitri. 2013. "Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerahpada Kantor Bupati Kampar Kabupaten Kampar." *Jurnal Nominal*.

Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Jurnal Nominal*. Vol. I

Nomor I.  
<https://doi.org/10.1080/13574809.2016.1234336>.

Herdino, Dodi, and Seno Andri. 2017. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak." *Jurnal Nominal 4*: 1–10.

Mochamad Hamdi, 2016. 2016. "Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dlinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Provensi Banten." *Jurnal Nominal 2002 (1)*: 35–40.  
<https://doi.org/10.1109/ciced.2018.8592188>.

Pirmanika Shinta. 2017. "Pengaruh Pengawasan Dan Kebosanan Kerja Terhadap Kenierja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Tanjung Karang Bardarlampung."

Suseno, Selvy Sufyany. 2013. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember." *Jurnal Nominal*, 1–61.

### Dokumen:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Kode Etik Pegawai. (2004).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil