

Analisis Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Asnani Mappa^{1*)} ; Nurfatwa Andriani Yasin²⁾ ; Kurniawaty³⁾

^{1,3)} Manajemen, STIE Amkop Makassar

²⁾ Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara
asnanimappa@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pembinaan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 245 orang pegawai dengan menggunakan metode analisis uji t dan uji F. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pembinaan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi. Melalui uji T diperoleh nilai t hitung dari variabel pembinaan sebesar 5,787, dan nilai t hitung dari variabel pengawasan sebesar 2,217. Melalui uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 25,920 yang berarti bahwa pembinaan dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pembinaan dan pengawasan maka semakin baik pula tingkat efektivitas kerja pegawai. Pembinaan ini diharapkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas secara efisien dan efektif, peningkatan kualitas skill pegawai, dan diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan instansi, sedangkan dengan adanya pengawasan maka para pegawai akan dapat mengetahui capaian kerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kata kunci: Pembinaan, Pengawasan, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of coaching, supervision on the effectiveness of the work of UPT Regional Revenue Agency South Sulawesi Province employees as many as 245 employees using the t-test and F-test analysis methods. This study found that there was a positive and significant influence from guidance and supervision on the effectiveness of the work of UPT Regional Revenue Agency employees in Sulawesi Province. Through the t test, the t count of the coaching variable is 5.787, and the t count of the supervision variable is 2.217. Through the Anova test obtained an F count of 25.920 which means that guidance and supervision simultaneously affect the effectiveness of the work of UPT employees at the Regional Revenue Agency of Sulawesi Province. These findings indicate that the better the coaching and supervision, the better the level of employee effectiveness. This guidance is expected so that employees can carry out their duties efficiently and effectively, improve the quality of employee skills, and obtain employees who are loyal and obedient to the interests of the agency, while with supervision, employees will be able to know their work achievements in carrying out their main tasks and functions.

Keywords: Coaching, Supervision, Work Effectiveness

1. Pendahuluan

Kekuatan dan kestabilan Perekonomian di Provinsi Sulawesi Selatan tentunya tidak terlepas dari sumber Pendapatan Daerah baik dari sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Salah satu instansi kedinasan yang menjadi pilar dalam menopang sumber pendapatan daerah adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA). Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) terus bersinergi dalam memaksimalkan pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi sebagai unsur perangkat daerah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang pengelolaan pendapatan daerah, diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan

Gubernur Nomor.10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki komitmen terus-menerus melakukan perubahan paradigma pengelolaan keuangan daerah. Peningkatan penerimaan daerah dari pajak dan retribusi daerah yang lebih baik merupakan tuntutan yang harus diperhatikan oleh penyelenggara pemerintahan. Hal ini penting karena pajak dan retribusi merupakan salah satu komponen pendapatan daerah untuk meningkatkan perekonomian daerah sekaligus sebagai ukuran keberhasilan penyelenggaraan otonomi. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dalam rangka melaksanakan tugas teknis penunjang tertentu, berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 52 Tahun 2018, pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah (UPT). Berdasarkan data per Desember 2020, jumlah pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah 471 orang PNS, Pegawai Tidak Tetap sebanyak 13 orang, dan Tenaga Kontrak sebanyak 160 orang. (Sumber : *Renstra Bapenda, tahun 2018-2023*). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, di samping ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan, ketersediaan sarana dan prasarana juga menjadi syarat mutlak dalam menunjang, mendorong serta memfasilitasi kinerja untuk pencapaian target yang ditetapkan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang pengelolaan pendapatan daerah, Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terus menerus melakukan peningkatan pelayanan serta kenyamanan dan kemudahan kepada wajib pajak untuk membayar pajak, melalui pembentukan maupun penyempurnaan regulasi serta inovasi dalam pengembangan pelayanan. Sampai saat ini Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dibantu oleh unit operasional pelayanan, yang terdiri 25 UPT pendapatan Wilayah yang tersebar di seluruh Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai dengan pengamatan, survey dan fenomena yang terjadi dilapangan bahwa tantangan dan hambatan yang dihadapi Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengembangkan pelayanan perangkat daerah dapat diidentifikasi bahwa dengan Perkembangan teknologi informasi, maka tuntutan kualitas pelayanan yang semakin tinggi dari masyarakat seiring dengan perkembangan teknologi informatika dalam sektor pelayanan publik yang makin maju, dan peningkatan kemitraan dan koordinasi dengan *stakeholder* terkait menggunakan teknologi yang terbaru, ini berarti bahwa belum maksimalnya inovasi pelayanan pajak daerah yang berbasis teknologi informasi di lingkup Bapenda Sulawesi Selatan. Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan analisis terhadap tugas dan fungsi serta kinerja di masa lalu yang belum terselesaikan sehingga dapat dikatakan bahwa belum optimalnya penerimaan Pendapatan Daerah, hal ini menunjukkan bahwa realisasi Pendapatan Daerah belum optimal dari seluruh potensi yang ada. Belum optimalnya kualitas dan kuantitas sumber daya Bapenda hal ini dapat diidentifikasi dengan adanya factor-faktor yang menjadi tantangan dan hambatan didalam pelaksanaan tugas dan fungsi Bapenda diantara : (1) Masih rendahnya kompetensi aparat; (2) Masih lemahnya koordinasi dengan unit kerja, OPD terkait dan para mitra lainnya; (3) Manajemen SDM belum mengarah pada peningkatan Kualitas Pelayanan; (4) Beberapa kantor UPT pendapatan masih berstatus pinjam pakai dari pemerintah daerah, sehingga fungsi yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kepatuhan masyarakat untuk membayar pajak secara sukarela, yaitu: (1) pendidikan (penyuluhan); (2) pelayanan (*customer service*); dan (3) pengawasan atau penegakan hukum (*law enforcement*).

Upaya Bapenda dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak adalah memberikan pelayanan (*customer service*) yang baik kepada Wajib Pajak. Peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kepada Wajib Pajak sebagai pelanggan sehingga meningkatkan kepatuhan dalam bidang perpajakan. Paradigma baru yang menempatkan aparat pemerintah sebagai abdi negara dan masyarakat (Wajib Pajak) harus diutamakan agar dapat meningkatkan kinerja pelayanan public. Sejalan yang dikatakan oleh Robbins (2003) bahwa efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Hasibuan (2003), beberapa indikator dalam mengukur efektivitas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Gibson (2010), efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Menurut Tampubolon (2007) menyatakan bahwa yang kami artikan dengan efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas

Capaian kinerja membutuhkan pembinaan dan pengawasan atau *controlling* khususnya dalam pendanaan didasarkan pada alokasi pagu dan realisasi anggaran Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Mathis (2006), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Seperti yang dikatakan oleh Terry (2007), bahwa Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seharusnya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)". Pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi dan menerapkan tindakan korektif, jika perlu memastikan sesuai dengan rencana (Muchsan dalam Siswanto Sunarno, 2005). Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokkan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (dalam hal ini berwujud suatu rencana atau *plan*) (Muchsan, 1992 : 38). Bagir Manan memandang control sebagai sebuah fungsi sekaligus hak, sehingga lazim disebut sebagai fungsi kontrol atau pengendalian (Bagir Manan, 2002).

Keberhasilan pemungutan pajak sesuai dengan sistem yang ada sangat tergantung pada peran pengawasan serta keaktifan masyarakat dalam pemenuhan kewajiban perpajakannya. Kesadaran dan kepatuhan yang tinggi dari wajib pajak merupakan faktor terpenting. Hal ini membawa misi dan konsekuensi perubahan sikap dan kesadaran warga masyarakat untuk membayar pajak secara sukarela (*voluntary compliance*) sehingga kepatuhan memenuhi kewajiban perpajakan secara sukarela merupakan tulang punggung keberhasilan pengelolaan pendapatan daerah. Kondisi kinerja yang ingin dicapai Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan adalah memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta meningkatkan pendapatan daerah sebagai sumber pendanaan pembangunan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Penelitian survei biasanya digunakan untuk mengambil suatu generalisasi (Kerlinger dalam Ridwan, 2004). Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sejumlah 644 pegawai yang terdiri dari 471 orang PNS, pegawai tidak tetap sebanyak 13 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 160 orang. (Sumber: *Renstra Bapenda, tahun 2018-2023*). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proportional random sampling* (teknik sampel proporsional) dengan merujuk pada rumus yang dikemukakan oleh Slovin, yaitu.

$$n = \frac{N}{1+N.e}$$

n = jumlah sampel minimal yang diambil

N = jumlah populasi penelitian

e = tingkat toleransi kesalahan pengambilan sampel (5%)

$n = 644 / 1 + 644 (0.05)^2$

n = 244,176 responden

Sehingga sampel ditetapkan sejumlah 245 pegawai.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, untuk melihat uji t dan uji F

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Correlation

		Efektivitas Kerja	Pembinaan	Pengawasan
Pearson Correlation	Efektivitas Kerja	1,000	,561	,351
	Pembinaan	,561	1,000	,814
	Pengawasan	,351	,814	1,000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Kerja	.	,000	,000
	Pembinaan	,000	.	,000
	Pengawasan	,000	,000	.
N	Efektivitas Kerja	245	245	245
	Pembinaan	245	245	245
	Pengawasan	245	245	245

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 1 menggambarkan bahwa korelasi terkuat terjadi pada hubungan antara pembinaan terhadap efektivitas kerja dengan korelasi sebesar 0,561. Sedangkan korelasi antara pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,351. Namun meskipun demikian pembinaan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,590 ^a	,348	,335	,83795	,348	25,920	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pembinaan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa pengaruh kedua variabel ini yaitu pembinaan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,348 atau 34,8%. Sisanya yang sebesar 65,20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,400	2	18,200	25,920	,000 ^b
Residual	68,110	97	,702		
Total	104,510	99			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis terungkap bahwa Pembinaan dan pengawasan secara simultan mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Ini terlihat adanya nilai dari F hitung yang lebih besar dari F tabel atau $25,929 > 2,64$.

Tabel 4. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,868	,807		6,029	,000
1 Pembinaan	,786	,136	,816	5,787	,000
Pengawasan	,306	,138	,313	2,217	,029

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4, bahwa penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pembinaan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi. Melalui uji T diperoleh nilai t hitung dari variabel pembinaan sebesar 5,787, dan nilai t hitung dari variabel pengawasan sebesar 2,217 dengan signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya semakin baik pembinaan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Pembinaan secara berkesinambungan akan dapat memberikan dampak yang besar. Demikian halnya dengan pengawasan, dimana semakin baik pengawasan yang dilaksanakan maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Karena pengawasan ini mempunyai tujuan untuk menciptakan efektivitas dan peningkatan kinerja aparatur penyelenggara negara/daerah yang terkendali dan sebaik mungkin.

Pembahasan

Pengaruh Pembinaan Terhadap Efektivitas Kerja UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh pembinaan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, diperoleh hasil bahwa dimensi pembinaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan membutuhkan pembinaan untuk tetap dilaksanakan. Hasil penelitian pembinaan pegawai menunjukkan bahwa pembinaan dalam sistem kelembagaan memiliki peran dan kedudukan yang sangat strategis dan penting dalam pemerintahan dan manajemen pembangunan. Pembinaan aparatur negara dilakukan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Kualitas pegawai dalam organisasi, pada dasarnya akan ditingkatkan kemampuannya untuk melayani masyarakat melalui misi dan fungsi utamanya. Pembinaan pegawai yang baik dan berkelanjutan dapat menghasilkan sosok pegawai pemerintah yang berdedikasi, memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional dan pada akhirnya mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa pembinaan harus diterapkan dalam praktik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin baik pembinaan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Pembinaan secara berkesinambungan akan dapat memberikan dampak yang besar. Pembinaan yang diberikan dalam bentuk pelatihan dan pembinaan bagi pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan berdampak positif terhadap efektivitas dan melalui pembinaan para pegawai memperoleh banyak pengetahuan, keterampilan dan keahlian, peningkatan kinerja serta efektivitas kerja, serta mengubah pegawai menjadi sumber energi yang produktif. Oleh karena itu, sangat masuk akal bagi setiap

pegawai/karyawan harus siap dilatih sesuai dengan bakat dan kemampuannya, agar pegawai tersebut dapat lebih berkembang dan meningkatkan kinerjanya sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan Hendrikus Lyzardi Kurniawan, DB. Paranoan, Nur Fitriyah, (2014) tentang pembinaan sumber daya aparatur dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang menyatakan bahwa pembinaan aparatur merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk membentuk sikap dan perilaku aparatur agar dapat bertindak lebih rasional dan profesional. Ambita, (2013) meneliti tentang pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita Semarang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variable pembinaan terhadap kinerja, sehingga pembinaan terhadap pegawai agar terus dilaksanakan guna peningkatan kinerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Upt Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh pengawasan terhadap kinerja UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, diperoleh hasil bahwa dimensi pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik pengawasan yang dilaksanakan maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Karena pengawasan ini mempunyai tujuan untuk menciptakan efektivitas dan peningkatan kinerja aparatur penyelenggara negara/daerah yang terkendali dan sebaik mungkin. Untuk meningkatkan Efektivitas kerja, pelaksanaan pengawasan sangatlah diperlukan, dengan pengawasan, para pegawai mengatur polah tingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai. Pengawasan harus diarahkan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, tertib, disiplin, tumbuh baik dan berkembang karena kesadaran dari sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari (Siagian, 2004) bahwa, semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula tingkat kesadaran, efektivitas kerja dan kedisiplinan para pegawai. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat pengawasan maka semakin rendah pula tingkat efisiensi kerja, kedisiplinan para pegawai.

Pengawasan dalam UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat dibutuhkan untuk mengurangi dan mencegah masalah yang dapat timbul di lingkungan instansi dalam pelaksanaan setiap kegiatan. Berdasarkan deskripsi, (Bacal, 2005) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan berawal dari peningkatan kinerja karyawan, Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang melandasi penelitian ini terkait dengan (Siagian, 2011) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan pengawasan, maka para pegawai akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan dapat terhindar dari penyimpangan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nielwaty, E, Prihati, 2017) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Adapun yang menjadi penghambat dalam melaksanakan pengawasan adalah dari pihak pimpinan yang belum melaksanakan pengawasan dengan rutin dan terstruktur. Pengawasan juga mengandung makna mengarahkan, memperbaiki, dan memantau arah kerja setiap pegawai agar terhindar pada tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku baik secara umum maupun secara spesifik.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pembinaan pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, tujuan pembinaan ini diharapkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas secara efisien dan efektif; kualitas skill pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin

berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas, dan diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan instansi. Selanjutnya peran pengawasan tidak kalah penting untuk menunjang efektivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pembinaan pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, karena dengan pengawasan pegawai akan mengetahui kekeliruan sedini mungkin dalam pekerjaannya sehingga memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan tersebut, dengan pengawasan dapat diketahui capaian kerja para pegawai, dan dengan pengawasan para pegawai akan sadar dalam tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Referensi

- Ambita, (2013). Pengaruh Pelatihan, dan Pembinaan Pendidikan, Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. Management.). *Analysis Journal*. 2(2) ISSN 2252- 6552.
- Bacal. (2005). Pengetahuan Hubungan Pengawasan. Diakses Tahun 2020
- Bagir Manan, (2002), Menyongsong Fajar Otonomi Daerah. Yogyakarta, Pusat Studi Hukum UII.
- Gibson, James. L., et al. (2010). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, S.P, Malayu, (2008). Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas, Jakarta : Bumi Aksara
- Hendrikus Lyzardi Kurniawan, DB. Paranoan, Nur Fitriyah, (2014). Pembinaan Sumber Daya Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrative Reform*, 2014 2 (3):21162129 ISSN 2338-7637.
- Kerlinger. Fred N. (2004). “Asas-asas Penelitian Behavioral”. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada
- Nielwaty, E, Prihati, D. Z. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara* 10 (1), 1–6
- Malthis, Robert L. dan John H Jackson, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT. Salemba Emban Patria
- Muchsan, (1992), Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia, Yogyakarta: Liberty
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselbar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 323-337.
- R.Terry, George. (2006). Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen. P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. . (2011). Manajemen Strategik . Bumi Aksara
- Siswanto Sunarno, (2009) , Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. 9. 106-115.

