

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga

The Effect of Organizational Commitment and Supervision on the Spirit of Work Employee At Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga

Alda Putri Wardani Hutagalung^{1*}, Mhd. Shafwan Koto², Heriyawan Hutagalung³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
(*Email Korespondensi: wardanialdaputri@gmail.com, mhd.shafwankoto@gmail.com, heriyawanhutagalung@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 30 responden. Hasil penelitian uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Komitmen organisasi sebesar 2,966, lebih besar dari t tabel sebesar 2.05183 dengan signifikan $0,006 < 0,05$, maka variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan nilai t hitung Pengawasan sebesar 3,462 > t tabel 2.05183 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka variabel Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 21.671 > F tabel 3,35 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: Komitmen organisasi; Pengawasan; Semangat Kerja

Abstract

This study aims to find out whether Organizational Commitment And Supervision On The Spirit Of Work Employee At Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga. The type of research used in this study is a quantitative research method with a correlation descriptive approach. The sample in this study was employees at Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga with the distribution of questionnaires totaling 30 respondents. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-count value of organizational commitment is 2,966 greater than t table of 2.05183 ($2,355 > 2,05183$), with a significant level of $0,006 < 0,05$, then the variable organizational commitment (X1) affects The Spirit of Work Employee (Y) at Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted and Incentives is $3,462 > t$ tabel 2.05183 with a significant level of 0.002 or less than 0.05 then the variable supervision (X2) affects The Spirit of Work Employee at Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga means that H_0 is rejected, H_a is accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the F value is calculated $21.671 > F$ tabel 3,35 and the signification is $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis that states organizational commitment and supervision has a positive and significant effect on The Spirit of Work Employee at Regional Tax And Retribution Management Agency North Sumatra Province Upt Ppd Sibolga is proven and acceptable.

Keyword: Organizational Commitment; Supervision; The Spirit of Work Employee

PENDAHULUAN

Semangat kerja yang tinggi akan tercapai apabila adanya dukungan melalui suatu komitmen organisasi sehingga para pegawai dalam bekerja secara maksimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah komitmen yang tinggi dimiliki oleh pegawai.

Di dalam organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa seseorang mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi.

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya organisasi secara total. Kalau sebagian dari pegawai ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi sejak pegawai masuk ke organisasi seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia pegawai utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam salah satu organisasi, dalam pencapaian segala tujuan suatu organisasi tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain faktor komitmen organisasi, faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu pengawasan. Pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang patut dilakukan oleh pimpinan.

Pengawasan yang merupakan sentra penting dari fungsi manajemen yang mampu menjamin agar peraturan yang berlaku tetap diindahkan atau dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Jika terdapat penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran-pelanggaran dari setiap peraturan yang berlaku pada suatu organisasi maka dengan melalui pengawasan baik bentuk, sifat ataupun hakikat dari penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran-pelanggaran tersebut akan dapat dikenali sedini mungkin dan secara cepat dan tepat dapat mengambil suatu tindakan yang tegas. Suatu pengawasan yang baik dan proporsional dimaksudkan adalah untuk mendukung pekerjaan yang ada pada organisasi tersebut, sehingga tidak ada satupun pekerjaan yang akan menyimpang dari ketentuan yang telah dibuat. Oleh karena itu pengawasan adalah sangat berguna dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, karena tatkala pegawai dalam bekerja diawasi dengan baik maka hasil kerja dari pegawai tersebut akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan semula sehingga pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Begitu juga pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara UPT Sibolga, yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang pajak dan retribusi daerah serta pendapatan lainnya berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, sudah seharusnya pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara UPT Sibolga dapat bekerja dengan semangat yang tinggi.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara UPT Sibolga, dimana diketahui masih adanya pegawai yang tingkat disiplinnya masih kurang dalam menjalankan tugas, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan terganggunya proses penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, dan hal ini terjadi dikarenakan masih kurangnya komitmen organisasi dan lemahnya sistem pengawasan dari pimpinan.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian melalui studi Literatur dan studi Lapangan. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software*

Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 22 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji validitas, pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Situmorang dan Lufti, 2012: 75).

Uji realibilitas, uji ini dilakukan sebagai Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Analisis koefisien korelasi, untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Komitmen organisasi dan Pengawasan dengan Semangat kerja, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- rx_y : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Sampel
- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

- R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- R_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y
- R_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y
- R_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y.

Uji t

Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengawasan secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Komitmen organisasi)			
Item 1	0.756	0,30	Valid

Item 2	0.845	0,30	Valid
Item 3	0.577	0,30	Valid
Item 4	0.724	0,30	Valid
Item 5	0.636	0,30	Valid
Item 6	0.663	0,30	Valid
Item 7	0.694	0,30	Valid
Item8	0.786	0,30	Valid
Item 9	0.743	0,30	Valid
Item 10	0.684	0,30	Valid
Item 11	0.660	0,30	Valid
Item 22	0.761	0,30	Valid
Item1	0.617	0,30	Valid
Item 14	.675	0,30	Valid
Item 5	.0732	0,30	Valid

Variabel X2 (Pengawasan)

Item 1	0.637	0,30	Valid
Item 2	0.595	0,30	Valid
Item 3	0.565	0,30	Valid
Item 4	0.568	0,30	Valid
Item 5	0.587	0,30	Valid
Item 6	0.440	0,30	Valid
Item 7	0.736	0,30	Valid
Item 8	0.607	0,30	Valid
Item 9	0.525	0,30	Valid
Item 10	0.578	0,30	Valid
Item 11	0.489	0,30	Valid
Item 12	.644	0,30	Valid
Item13	0.577	0,30	Valid
Item14	0.469	0,30	Valid
Item 15	0.421	0,30	Valid

Variabel Y (Semangat kerja)

Item 1	.606	0,30	Valid
Item 2	.625	0,30	Valid
Item 3	.578	0,30	Valid
Item 4	.580	0,30	Valid
Item 5	.612	0,30	Valid
Item 6	.466	0,30	Valid
Item 7	.714	0,30	Valid
Item 8	.633	0,30	Valid
Item 9	.547	0,30	Valid
Item 10	.607	0,30	Valid
Item 1	.527	0,30	Valid
Item 2	.650	0,30	Valid
Item 3	.567	0,30	Valid

Item 4	.470	0,30	Valid
Item 5	.436	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen organisasi	0,943	Reliabel
2	Pengawasan	0,891	Reliabel
3	Kinerja	0,896	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmenorganisasi	.727	1.376
Pengawasan	.727	1.376

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Komitmen organisasi dan Pengawasan) adalah 0,727 dan 0,727. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,570 dan 1,570. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Output Koefisien Korelasi
Correlations

		Komitmen organisasi	Pengawasan	Semanagat kerja
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	.522**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	30	30	30
Pengawasan	Pearson Correlation	.522**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	30	30	30
Semanagatkerja	Pearson Correlation	.668**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Komitmen organisasi dengan Semangat kerja sebesar 0,668 dan hubungan Pengawasan dengan Semangat kerja sebesar 0,701. Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Komitmen organisasi dengan Semangat kerja sebesar 0,668 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pengawasan dengan Semangat kerja sebesar 0,701 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan kuat positif masing-masing antara Komitmen organisasi dan Pengawasan dengan Semangat kerja pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.588	7.02156

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmenorganisasi

b. Dependent Variable: Semanagatkerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,616 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi terikat Semangat kerja sebesar 61,6% ditentukan oleh variabel bebas Komitmen organisasi dan Pengawasan secara serempak dan sisanya sebesar 38,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.494	6.831		1.536	.136
	Komitmenorganisasi	.332	.112	.415	2.966	.006
	Pengawasan	.488	.141	.484	3.462	.002

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2136.838	2	1068.419	21.671	.000 ^b
	Residual	1331.162	27	49.302		
	Total	3468.000	29			

a. Dependent Variable: Semanagatkerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmenorganisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (2,966 > 2.05183) dengan tingkat signifikan 0,006 atau lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan

Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,462 > 2.05183$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Variabel X1) dan Pengawasan (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,35 dan F hitung = 21,671. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Rindi Andika, Dewi Nurmasasi Pane (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan”. Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis diketahui bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

Raedi Fristiadi, Susi Hendriani, Yusni Maulida (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa t hitung ($5,813$) $>$ t tabel ($1,981$) atau Sig. ($0,000$) $<$ 0,05. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Hasil analisis menunjukkan F hitung ($55,685$) $>$ F tabel ($3,076$) dengan Sig. ($0,000$) $<$ 0,05. Ini berarti bahwa variabel independen pemantauan dan organisasi komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Kotak R nilai 0,496. Artinya persentase pengaruh variabel bebas (pengawasan dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. Kemudian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. Dan secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th). New York: McGraw-Hill
2. Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
3. Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
4. Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
5. Nitisemito. Alex S, 2014, *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
6. Raedi Fristiadi, Susi Hendriani, Yusni Maulida (2018) “Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru”. *Jurnal Ekonomi*: Np. 26 Vol.1

7. Rindi Andika , Dewi Nurmasasi Pane. (2018) Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools* Vol.9 No.1.
8. Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia.
9. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah.
10. Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta
11. Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, Medan: USU Press
12. Tohardi. Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju