

## **PENGARUH FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PUNCAK JAYA**

Yohanes Bangun Palinggi<sup>a,1</sup>,

Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

[yohanes@unikama.ac.id](mailto:yohanes@unikama.ac.id)

Rusno<sup>a2\*</sup>, Yuni Mariani Manik<sup>a3</sup>

<sup>a</sup>Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

<sup>2</sup> [rusno@unikama.ac.id](mailto:rusno@unikama.ac.id) \*

\*korespondensi penulis

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Makasar tahun 2023, ditinjau dari aspek pengawasan internal dan eksternal. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari instansi pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS 22. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengawasan yang terdiri atas pengawasan eksternal, internal dan audit control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ .*

**Kata kunci:** Internal Kontrol, Eksternal Kontrol, Audit Kontrol, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of supervision on the performance of employees at the Office of Manpower Office of Puncak Jaya City in 2023, in terms of internal and external monitoring. This research data is obtained from the method of data presentation of the results of responses of respondents (questionnaires), as well as other research results relevant to the object under study, in this case the primary data from the government agencies Manpower Office of Puncak Jaya. The statistical analysis used in this study is simple regression analysis using SPSS 22 program. The findings of this study indicate that the supervisory variables consisting of external supervision, internal and control audits significantly influence the performance of employees of the Manpower Office of Puncak Jaya City, as evidenced by the value of significance of  $0.025 < 0.05$ .*

**Key words:** Internal Control, External Control, Audit Control, Employee Performance

How to Cite : Nama belakang, nama depan dan tengah disingkat, (tahun), Judul Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Vol (No), halaman xx-xx

## Pendahuluan

Adanya pemberlakuan tentang Otonomi Daerah berdampak pada kelemahan dari pengawasan terhadap pegawai yang berimplikasi kepada kinerja, dimana terlihat banyak tugas-tugas yang tak terselesaikan, termasuk jam kerja yang tidak efektif, sehingga sering terlihat pegawai yang mengisi waktu kosong dengan berbagai kegiatan yang kurang mendukung terhadap penyelesaian tugas-tugasnya. Hal demikian berimplikasi pada kurangnya kedisiplinan yang ditanamkan oleh setiap instansi, termasuk pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Puncak Jaya. Perlunya pengawasan terhadap kinerja pegawai ini mengharuskan pemerintah untuk mengatur standar kinerja yang dinilai memenuhi syarat agar pegawai dapat bertugas dengan baik dan tertib serta terarah pada pencapaian misi dan visi untuk masing-masing instansi, salah satunya adalah Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya.

Hingga saat ini pengawasan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya (PU) masih belum maksimal masih ada kekurangan dalam kinerja pegawainya sehingga masih diperlukan peningkatan dalam hal pengawasan untuk mengatasi masalah ini. Pengawasan adalah suatu usaha sistematis menetapkan standar – standar dengan tujuan perencanaan, merancang bangun system umpan balik informasi, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar – standar yang telah ditentukan terlebih dahulu, menentukan apakah ada penyimpanan, serta mengambil tindakan yang diperlukan yang menjamin pemanfaatan penuh sumberdaya yang digunakan secara efisien. Pengawasan itu dapat intern, dapat pula ekstern. Pengawasan intern melalui disiplin diri dan latihan tanggung jawab individual atau kelompok. Pengawasan ekstern terjadi melalui supervise langsung atau penerapan system administrative seperti aturan dan prosedur. Pengawasan efektif yang akan diuraikan kemudian, merupakan kombinasi dari keduanya.

Pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin umumnya menciptakan suatu target yang akan dicapai, yang harus sesuai dengan kondisi yang ada yang tidak memiliki sarana yang cukup. Selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu melakukan evaluasi terhadap sumber daya yang merupakan sarana dalam meraih tujuan yang diinginkan, sehingga bisa tercipta suasana kerja dengan memanfaat sumber daya manusia sesuai keahlian masing-masing. Untuk itu pengawasan internal sangat penting dalam Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya karena yang dapat dijadikan sebagai alat kontrol adalah sistem pengawasan dalam pengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian dilakukan oleh Nielwaty (2017), tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengawasan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari (2011), meneliti tentang Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Toding. (2016), meneliti tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pada PT. Pipit Mutiara Indah. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah.

Penjelasan di atas secara langsung memberikan gambaran bahwa pengawasan bertujuan bukan untuk mencari kesalahan dalam menjalankan tugas, kemudian menghukumnya, tetapi justru bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana bahkan bilamana menemukan kesalahan diupayakan untuk mencari jalan keluarnya sehingga kelak dikemudian hari tidak terjadi kesalahan yang sama. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya.

## Tinjauan Pustaka

### Pengawasan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2010). Handoko (2012) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Engkoswara dkk (2010) menjelaskan bahwa manajemen mengandung pengertian: (a) sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya merupakan cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi, manajemen sebagai suatu ilmu menekankan kepada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan/keterampilan teknikal, manusiawi, dan konseptual, (b) manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistimatis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen (c) manajemen sebagai seni tercermin dalam perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan. Stoner dan Freeman (Safroni, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen meliputi a) Perencanaan (*planning*), b) Pengorganisasian (*organizing*), c) Pengarahan (*Actuating*), dan d) Pengawasan (*Controlling*). Pengawasan yang merupakan focus dari penelitian ini, memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, manajer harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi. Misalnya meningkatkan periklanan untuk meningkatkan penjualan.

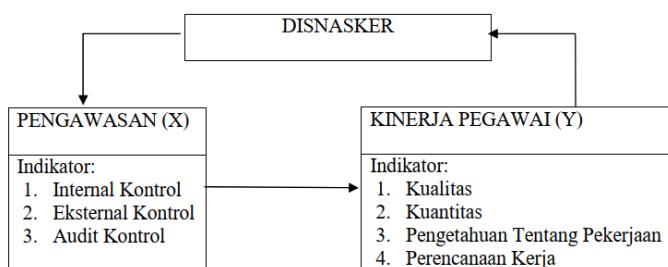
Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Manullang (2010) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan – tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sudirdjo (dalam Febriani) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada

kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2012) pengawasan atau pengendalian dikenal atas beberapa jenis yang dapat dijelaskan dan disebutkan yaitu a) Internal Kontrol (pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan dan lain-lain.), b) Audit Kontrol (pemeriksaan atau penilaian atas masalah-masalah yang berkaitan dengan pembukuan perusahaan. Jadi, pengawasan atas masalah khusus, yaitu tentang kebenaran pembukuan suatu perusahaan.), c) Eksternal Kontrol (pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian eksternal ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.), d) Formal Kontrol (pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi yang dapat dilakukan secara formal atau informal. Contohnya seperti pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap BUMN dan lain-lain. Dewan Komisaris terhadap PT yang bersangkutan.), e) Informal Kontrol (penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa cerak atau elektronik dan lain-lainya.)

### **Kinerja**

Menurut Brahmasisari (2008), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Riyadi (2011), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kuaitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun indikator kinerja adalah meliputi a) kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan, b) kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan kantor, c) pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan., d) ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas jenis pekerjaan lainnya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurung waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka berpikir penelitian

### Hipotesis Penelitian

Sehubungan dengan masalah pokok yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis kerja yang dapat memecahkan permasalahan yaitu : "Pengawasan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya".

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *explanatory survey*. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur (Indriantoro dan Supomo, 2014). Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya. Pada penelitian ini populasinya adalah Individu yang dimaksud adalah pimpinan dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya 30 orang. Sampel dipilih dengan metode sampel jenuh berjumlah 30 orang responden yang diambil dari jumlah pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya. Data dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner mengenai variabel fungsi pengawasa (X), kinerja (Y). Data dalam penelitian ini yaitu dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini angket atau kuisioner, yang langsung didapat pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dan pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada para responden menggunakan skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif.

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 for windows. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan uji masing-masing item menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid.

Tabel 1 Tabel Uji Validitas Indikator Internal Kontrol pada Variabel X

No. Soal	Korelasi / $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Ket
1	0,685	0,000	0,361	Valid
2	0,633	0,000	0,361	Valid

3	0,427	0,019	0,361	Valid
---	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 2. Tabel Uji Validitas Indikator Eksternal Kontrol pada Variabel X

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
4	0,751	0,000	0,361	Valid
5	0,745	0,000	0,361	Valid
6	0,484	0,007	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 3. Tabel Uji Validitas Indikator Audit Kontrol pada Variabel X

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
7	0,568	0,001	0,361	Valid
8	0,598	0,000	0,361	Valid
9	0,410	0,025	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4. Tabel Uji Validitas Indikator Kualitas Kerja pada Variabel Y

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
1	0,665	0,000	0,361	Valid
2	0,542	0,002	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5. Tabel Uji Validitas Indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Y

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
3	0,529	0,003	0,361	Valid
4	0,629	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 6. Tabel Uji Validitas Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan pada Variabel Y

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
5	0,646	0,000	0,361	Valid
6	0,734	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 7 Uji Validitas Indikator Perencanaan Kegiatan Kerja pada Variabel Y

No. Soal	Korelasi / r hitung	Sig.	r tabel	Ket
7	0,651	0,000	0,361	Valid
8	0,612	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0.60 atau lebih besar daripada 0.60.

Tabel 8. Tabel Uji Reliabilitas X (Pengawasan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	9

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Hasil uji reliabilitas X (Pengawasan) pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X (Pengawasan) dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 9. Tabel Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Hasil uji reliabilitas Y (Kinerja Pegawai) pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,762 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel Y (Kinerja Pegawai) dari kuesioner adalah reliabel.

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Variabel Pengawasan (X)

Manullang (2010:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tanggapan responden mengenai pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Tabel Tanggapan responden mengenai pengawasan (X)

Dimensi/Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
<b>a. Internal Kontrol</b>						
1 FingerPrint efektif dalam mengawasi jam kerja pegawai	6	23	1	0	0	125
2 Pengawasan dengan bantuan CCTV akan lebih efektif dan efisien dalam pengawasan pegawai	5	23	2	0	0	123
3 Dengan adanya sanksi atau denda yang diberikan kepada pegawai yang melakukan kelalaian atau kesalahan dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka kedepannya	6	12	8	4	0	110
<b>JUMLAH</b>						358
<b>b. Eksternal Kontrol</b>						

4 Penilaian dari pihak Ombudsman dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai	2	9	17	2	0	101
5 Dengan adanya pemberitaan di Media massa atau elektronik, mengenai kantor instansi tempat anda bekerja baik itu dalam hal positif atau negative akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1	16	10	3	0	105
6 Opini masyarakat mempengaruhi kualitas kerja pegawai	1	12	11	6	0	98
<b>JUMLAH</b>						<b>304</b>

**c. Audit Kontrol**

7 Pengawasan yang dilakukan hanya dilihat dari absensi pegawai lebih efektif	5	11	10	4	0	107
8 Dengan adanya pemeriksaan ulang data pembukuan pada masing-masing bidang mempengaruhi hasil kerja pegawai	4	18	8	0	0	116
9 Diperlukan standard kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai	8	18	2	2	0	122
<b>JUMLAH</b>						<b>345</b>

Sumber: Data Primer, 2024

**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tabel 11 Tabel Tanggapan responden terhadap Kinerja pegawai (Y)

Dimensi/Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
<b>a. Kualitas Kerja</b>						
1 Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya memiliki kualitas dalam mengerjakan tugas	6	23	1	0	0	125
2 Hasil kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya jarang membuat kesalahan	3	19	5	3	0	112
<b>JUMLAH</b>						<b>237</b>
<b>b. Kuantitas Kerja</b>						
3 Kuantitas pegawai pada Kantor Dinas tenaga kerja Kabupaten Puncak Jaya telah memenuhi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab	4	25	1	0	0	123
4 Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya menyelesaikan pekerjaan mereka sebanyak mungkin dalam sehari	9	17	3	1	0	124
<b>JUMLAH</b>						<b>247</b>
<b>c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan</b>						

5	Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka	7	23	0	0	0	127
6	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya telah memenuhi standard sesuai bidang mereka masing-masing	10	20	0	0	0	130
<b>JUMLAH</b>							<b>257</b>
<b>d. Perencanaan Kegiatan Kerja</b>							
7	Pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya bekerja sesuai dengan standard kerja yang berlaku	7	21	2	0	0	125
8	Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya menyelesaikan tugas atau pekerjaan selalu tepat waktu dan mengutamakan kerapian	6	21	3	0	0	123
<b>JUMLAH</b>							<b>248</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

#### Hasil Uji Regresi

Analisis Regresi Linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan dalam meningkatkan produktivitas pegawai sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 12. Tabel Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Sig
	B	Std. Error		
1 (Constant) Pengawasan	23.116 .295	4.225 .124	.410	.000 .025

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficient Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai  $Y = 23.116 + 0.295 X$ . Berdasarkan hasil pengolahan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 23,116, koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,295, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,295. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y), semakin naik pengawasan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

#### Uji F

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Tabel Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.019	1	34.019	5.647	.025 <sup>b</sup>
Residual	168.681	28	6.024		
Total	202.700	29			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), pengawasan

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Dengan menggunakan nilai alpha = 0,05 maka diperoleh nilai sig = 0,025 < alpha = 0,05 yang berarti bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dalam uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid. Begitu pula dalam hasil pengujian Regresi Linear dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 diperoleh nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,295, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,295. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y), semakin naik pengawasan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Internal Kontrol terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Internal Kontrol item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,685, 0,633, 0,427 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Eksternal Kontrol terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Eksternal Kontrol item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,751, 0,745, 0,484 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Audit Kontrol terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Audit Kontrol item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,568, 0,598, 0,410 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Kualitas Kerja item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,665, 0,542 memiliki nilai lebih besar dari

nilai r tabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Kuantitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Kuantitas Kerja item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,529, 0,625 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Pengetahuan Tentang Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Pengetahuan Tentang Pekerjaan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,646, 0,734 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### *Pengaruh Perencanaan Kegiatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa Perencanaan Kegiatan Kerja item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai alpha  $\alpha = 0,05$  dan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,651, 0,612 memiliki nilai lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan hasil pengolahan analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 23,116, koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,295, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,295. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y), semakin naik pengawasan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pembahasan diatas membuktikan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa "Pengawasan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya"

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elly Nielwaty (2017) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengawasan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dwi Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan Anastasya Yuyun Toding (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok. Secara umum hasil pengujian variabel pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, hal ini berarti hipotesa dapat diterima, karena pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian diatas telah menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, maka pengawasan ini seharusnya lebih dikembangkan agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian sebagai berikut: Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat kita lihat dengan nilai sig pada tabel Uji F menunjukkan  $0,025 > 0,05$ , begitupula dengan nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,295, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,295. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y), semakin naik pengawasan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya agar lebih memaksimalkan/memberikan pengawasan, karena ketika pengawasan diberikan dengan baik dan benar maka produktivitas pegawai sudah pasti meningkat. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya, lebih memperhatikan pengawasan melalui absensi pegawai agar lebih meningkatkan lagi kinerja para pegawai. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya agar lebih meningkatkan standar kerja pegawai dalam mengukur tingkat kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Puncak Jaya disarankan untuk meningkatkan nilai sanksi atau denda kepada pegawai yang melakukan kelalai agar mempengaruhi kualitas pegawai mereka kedepannya.

## **Daftar Pustaka**

- A.F.Stoner, 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Gramedia Grup.
- Admosudirjo, 2010. Manajemen Pengawasan, Jakarta: Balai Pustaka.
- Anastasya Yuyun Toding, 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada PT. Pipit Mutiara Indah. Tarakan, Kalimantan Timur: Skripsi.
- Dwi Puspita Sari, 2011. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang, Universitas Negeri Semarang: Skripsi.
- Elly Nielwaty, 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindah Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. Riau: Tesis.
- Engkoswara dkk., 2010. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Alfabeta.
- Handoko, 2012, Bagaimana Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, FMIPA Universitas Mulawarman Samarinda. Samarinda: PT. Bumi Aksara.
- Komalasari,dkk., 2011. Asesmen Teknik Non Tes Perspektif BK Komprehensif. Jakarta: PT.Indeks.
- M. Manullang, 2011. Dasar-Dasar Pengawasan Manajemen. Jakarta: PT. Ghalia Pustaka.

- Marwansyah, 2010. *Riset Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Gramedia.
- Moeheriono, 2011. *Kinerja Pegawai*, Bandung: PT. Adi Mitra Pratama.
- Ritonga, Yoga Firdaus, 2012. *Pengertian Kinerja Pegawai*. Samarinda: Erlangga.
- Safroni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana Nana, 2011. *Dasar – Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.