

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBAGUNAN
DAERAH KABUPATEN GOWA)**

Nursan

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

Fakhri Kahar

Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar
Jl. A.P. Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar
Email: f.kahar@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa) dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena populasi yang ada di kantor Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa hanya memiliki 32 orang Aparatur Sipil Negara. Tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Tehnik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yaitu tingkat pengawasan berada pada kategori sangat baik. Didukung oleh 3 indikator variabel yaitu, standar hasil kerja, hasil pekerjaan, koreksi terhadap Penyimpangan. Tingkat Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik. Didukung oleh 3 indikator variabel yaitu, Efektivitas, Efisiensi dan Ketepatan waktu. Oleh karena itu pengawasan terhadap Kinerja Pegawai perlu dipertahankan guna memberikan kelancaran dalam mencapai Kinerja. Berdasarkan nilai determinasi besarnya kontribusi yang diberikan variabel pengawasan yakni 81,9% terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sistem dan aturan yang ada tidak akan dapat memberikan hasil dan dampak yang positif jika tidak diikuti oleh kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, pemerintah maupun swasta.

Meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena para pegawai perlu memahami segala persoalan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap pegawai, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat pegawai semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya keterlambatan pegawai datang ke kantor merupakan salah satu indikasi, suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya dan mempengaruhi capaian kerja keseluruhan dalam suatu organisasi.

Kinerja Pegawai dapat dicapai dengan adanya pengawasan yang serius sebab dengan pengawasan

dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Namun permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pemimpin terhadap pegawai untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pemimpin harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap pegawai.

Berdasarkan observasi pada instansi pemerintah di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa, ada beberapa kesalahan-kesalahan yang terkadang dilakukan oleh seseorang pegawai yaitu Kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan kurangnya kesadaran dari pegawai untuk bekerjasama dengan pemimpin sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan. Terkait dengan hal tersebut, kinerja pegawai dapat meningkat apabila diarahkan sesuai dengan standarnya dan kinerja dapat meningkat jika dilakukan pengawasan yang rutin oleh pemimpin, agar tidak melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya diperlukan adanya suatu tindakan nyata, tindakan tersebut adalah pengawasan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan pengawasan yang lebih ketat, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Tujuan Pengawasan dalam lingkungan organisasi adalah untuk mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengawasan bermaksud untuk mewujudkan daya guna dan hasil guna serta tepat guna dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan ini hanya dapat dicapai jika pengawasan diarahkan pada ketertiban disiplin pribadi para pegawai yang berupa disiplin kerja, disiplin waktu, kepatuhan kepada atasan dan kesadaran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, demikian pentingnya peranan pengawasan dalam setiap bidang usaha kerjasama. Pengawasan dilakukan bukan sebagai ajang mencari kesalahan pegawai, tetapi pengawasan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan ataupun membetulkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin akan terjadi dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat dilihat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai maka pengawasan salah satu langkah yang harus diambil. Mengenai hal tersebut telah diteliti oleh beberapa orang di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Nur' Najmy Sari pada tahun 2014 yang berjudul "Pengaruh

Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar". Penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.³⁰

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Faskal pada tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Camat terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda" dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan efisiensi kerja pegawai pada kantor kecamatan samarinda ilir kota samarinda.³¹

Penelitian kali ini mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini akan difokuskan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa, dimana pengawasan dilakukan oleh pemimpin kepala Badan perencanaan Pembangunan daerah. Perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya yaitu perbedaan di lokus penelitian dan perbedaan di variabel kedua dan peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai tugas yang

³⁰ Nur' Najmy Sari, 2014. "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*", Skripsi (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial UNM)

³¹ Faskal, 2017. Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda, Samarinda: *Journal Administrasi Negara*, Vol 5. No 4

seharusnya dilakukan seorang pemimpin yaitu melakukan pengawasan. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas selanjutnya dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa)”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik Pengawasan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa?
2. Seberapa baik Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa?
3. Adakah pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah pada dasarnya memiliki tujuan penelitian, dalam maksud untuk memberikan arahan ataupun jalur tertentu terhadap penelitian itu sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengawasan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa

4. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengawasan

Siagian (2007: 128) Pengawasan akan berjalan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Proses dasar tersebut yaitu: 1) penentuan standar hasil kerja, 2) pengukuran hasil kerja, 1) koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi.³² Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

- 1) Penentuan standar hasil kerja

³² Sondag Siagian.2007.*Fungsi-fungsi Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 128

Penentuan standar hasil kerja dalam suatu instansi penting untuk dilakukan, penentuan standar tersebut dilakukan dan ditetapkan bersama sebagai alat pengukur suatu pekerjaan. Setiap pegawai haruslah mematuhi setiap standar yang telah ditetapkan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan terlaksana tetap pada waktunya. Kecepatan dan ketepatan pegawai dalam hal ini diukur melalui standar yang telah ditetapkan dalam melakukan pengawasan, hal-hal yang bersifat keprilakuan pun harus diukur, seperti semangat dan disiplin kerja. Berdasarkan standar itulah kemudian hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji.

2) Pengukuran hasil pekerjaan

Pengukuran hasil pekerjaan merupakan langkah yang dilakukan untuk memperoleh petunjuk apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran dilakukan dengan memberikan intruksi kemudian memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

Koreksi merupakan tindakan yang harus diambil. Pemimpin selaku pengawas

melakukan langkah perbaikan apabila terdapat penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan, pemimpin dapat pula memberikan sanksi ataupun teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, atau tidak hadir tanpa alasan.

b. Kinerja Pegawai

Moeheriono (2014: 113) mengatakan bahwa pada umumnya, ukuran indikator dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisiensi, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan

telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.³³

5. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen yang berarti pengawasan memiliki fungsi yang penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan pengawasan agar segala yang dikehendaki berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengukur Pengawasan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa maka digunakan 3 indikator yang dikemukakan oleh Siagian, yaitu: Penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil kerja, koreksi terhadap penyimpangan. Tingkat persentase Pengawasan untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Skor Pengawasan

Indikator pengawasan	Jumlah	Skor dicapai	Skor ideal	Persentase pencapaian (%)	Kategori

Penentuan standar hasil kerja	3	425	480	88.17%	Sangat baik
Pengukuran hasil kerja	3	419	480	87.29%	Sangat baik
Koreksi terhadap penyimpangan	4	535	640	83.59%	Sangat baik
Jumlah	10	1379	1600	86.19%	Sangat Tinggi

Sumber:Hasil Olah data angket 1-10

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat persentase pencapaian variabel pengawasan berada pada kategori sangat tinggi dengan hasil perhitungan sebesar 86,19%, hasil pengukuran pengawasan melalui ke tiga indikator diatas menunjukkan bahwa semua indikator mendukung untuk melakukan pengawasan.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

³³ Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers Hal 113-114

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur Kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa menggunakan 3 indikator yang dikemukakan oleh Moehariono, yaitu Efektivitas, Efisiensi, Ketepatan waktu. Tingkat persentase Kinerja Pegawai untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3, Tingkat Pencapaian skor Kinerja pegawai.

Indikator Kinerja Pegawai	Jumlah item	Skor dicapai	Skor ideal	Persentase (%)	Kategori
Efektivitas	3	400	480	88,17%	Sangat baik
Efisiensi	3	400	480	87,29%	Sangat baik
Ketepatan Waktu	4	525	640	83,59%	Sangat baik
Jumlah	10	1325	1600	82,81%	Sangat baik

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa tingkat persentase pencapaian variabel kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan hasil perhitungan sebesar

82,81%, hasil pengukuran kinerja pegawai melalui ke tiga indikator diatas menunjukkan bahwa semua indikator mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 16 menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa. Hasil analisis regresi linear sederhana yang dibantu oleh SPSS versi 16, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear sederhana

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.848	2.816		3.142
	Pengawasan(X)	.756	.065	.9A05	11.662

Berdasarkan tabel 4, dapat diperoleh hasil regresi linear sebagai berikut: bilangan Konstanta (a) sebesar 8.848 dan koefisien variabel (b) Pengawasan sebesar 0,756 maka

dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 8.848 + 0,756 X$$

a= nilai konstanta dalam penelitian

ini sebesar 8.848, artinya apabila Pengawasan diasumsikan nol (0) maka Kinerja Pegawai bernilai 8.848.

b= angka koefisien regresi dalam penelitian ini sebesar 0,756, artinya setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,756.

d. Uji T

Uji T atau uji secara parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (t_{\alpha}; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 ; 32-1-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 ; 30)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,697, \text{ dapat dilihat pada titik persentase distribusi } t$$

Tabel 5, Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.848	2.816		3.142	.004
Pengawasan(X)	.756	.065	.9405	11.662	.000

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai t- hitung variabel pengawasan (X), lebih besar dari nilai t-tabel ($11.662 > 1,697$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$).

Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Schermerhorn dalam Sule (2005: 317) mengemukakan bahwa "Pengawasan adalah sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja

dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut”.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengawasan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa sudah berada pada kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari semua indikator yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel Pengawasan dengan kualitas tingkat pencapaian presentasi 86,19%. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala badan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa sudah berada pada kategori sangat baik hal ini dilihat dari semua indikator yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kualitas tingkat pencapaian persentase 82,81%. Kinerja Pegawai meningkat karena adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh kepala badan.
- c. Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 11.662 $\geq$ 1.697 dan nilai signifikan (sig.) $0,000 \leq 0,05$. Analisis data tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh pengawasan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki pengaruh sebesar 81.9% di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa.

d. Daftar Pustaka

Buku

- Anwar.Mangkunegara.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:Rosda
- Anwar.Prabu,Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- BahuaMohamad.kbal.2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: CV Budi
- Brantas.2009.*Dasar-dasar Manajemen..* Bandung: Alfabet.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fahmi,Irham.2016. *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*.jakarta.Mitra wacana media
- Handoko,Hani.2016.*ManajemenEdisi i2*.Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Makmur,2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mappaenre.Ahmad.2009.*Dasar-dasar ilmu administrasi dan manajemen*.Makassar:Badan Penerbit UNM
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Pasolong,Harbani.2012.*Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian.2007.*Fungsi-fungsi Manajemen (Edisi Revisi)*.Jakarta: Bumi Aksara
- Sudijono. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cetakan ke-25. Jakarta: Raja Grafindo
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2016.*Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta
- Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama,cetakan pertama.Jakarta : Prenada Media.
- Sumarsono,Sonny.2010.*Manajenn*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syafiie,Kencana Inu.2011.*Manajemen Pemerintah*.Bandung.Pustaka Reka Cipta
- Peraturan perundang-undangan**
- Undang-undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 tahun 2014 tentang Manajemen kinerja
- Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah
- Peraturan daerah kabupaten gowa nomor 8 tahun 2016 tentang rencana pembangunan jangka menengah kabupaten gowa tahun 2016-2021
- Skripsi dan Tesis**
- Anita. 2015. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Karuwisi Kecamatan Panakukang Kota Makassar*. Skripsi (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar), hal

