

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONTONOMPO KABUPATEN GOWA

Ita Sriwahyuni^{1*}, Alimuddin Said², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out how the form of supervision and its effect on employee performance. This study was conducted at the Bontonompo District Office in Gowa Regency. Data collection techniques were the study of literature, field studies such as observation, documentation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques were descriptive analysis techniques and simple linear regression analysis techniques. The total population in the study were all employees of the Bontonompo District Office of Gowa Regency as many as 30 employees. The withdrawal of the sample used the saturation sampling technique. Based on the results of statistical analysis of the summary model table, explaining the magnitude of the correlation or relationship (R) value was 0.793. From the influence of the independent or supervisory variable (X) on the dependent variable of employee performance (Y) shown by the Adjusted R Square value of 0.615, it meant that 61% of the influence of the independent or supervisory variable (X) on the employee performance dependent variable (Y) in the Bontonompo District Office Gowa Regency, from the output results was a good level.

Keywords: *influence of supervision, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana bentuk pengawasan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan, studi lapangan seperti observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis regresi linear sederhana. Jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 30 orang pegawai. Penarikan sampelnya menggunakan teknik *sampling* jenuh. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,793. Dari besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 artinya 61% besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Kata Kunci: pengaruh pengawasan, kinerja pegawai

* itasriwahyuni@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya lahirnya pengawasan ialah untuk mencegah adanya penyelewengan dan hal-hal lain yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakan suatu program yang sudah direncanakan sebelumnya dan disepakati bersama secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, dengan pengawasan pula akan tercipta suatu aktifitas yang sangat berhubungan dengan penilaian tentang seberapa jauh aktifitas kerja sudah dijalankan. Serta Pengawasan juga dapat mengevaluasi apakah suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan sudah dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi dan apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut.

Sebagaimana pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah ialah upaya yang bertujuan untuk memastikan kegiatan pemerintahan terimplementasikan dengan baik berdasarkan peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan.

Pengawasan menurut Siagian (2014 : 213) bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan seluruh aktivitas dalam kantor guna menjamin seluruh aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67), “mendefinisikan Kinerja ialah pencapaian hasil pekerjaan pegawai secara bermutu berdasarkan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing.

Pentingnya kinerja yang baik adalah untuk memberikan keuntungan baik bagi masyarakat maupun untuk organisasi itu sendiri. Jika kinerja seorang pelayan publik baik maka akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sedangkan bagi organisasi, kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut menjadi penentu berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan suatu organisasi. Namun pada kenyataannya, yang selalu di permasalahakan masyarakat Indonesia adalah masalah kinerja pelayanan publik, dimana masalah kinerja ini adalah sebuah tugas bagi pemerintahan yang harus diperbaiki. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik masih rendah, hal ini dikarenakan kinerja pemberi layanan publik yang masih rendah pula serta sistem pengawasan yang belum maksimal baik

pengawasan intern maupun pengawasan ekstern dan jumlah aparatur pengawas yang masih kurang.

Tugas utama Kantor Camat ialah menjalankan kegiatan pemerintahan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah yaitu menangani dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dilihat dari kedudukannya Kantor Camat merupakan tempat yang sangat rentan terhadap penyalahgunaan fungsinya. Oleh karena itu untuk memaksimalkan pelaksanaan kegiatan operasional, maka harus diterapkan tindakan pengawasan yang rutin dari pimpinan terhadap bawahan.

Begitu banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai sehingga dibutuhkan pengawasan secara langsung mengontrol disetiap ruangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada, namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi. Berdasarkan hasil observasi, terdapat kurang optimalnya pegawai Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu kurang sesuai dengan prosedur ataupun aturan yang berlaku dimana salah satu aturannya ialah memberikan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi di

Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan tidak tertata dengan baik. Hal ini disebabkan karena Penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana jam masuk kantor pada jam 08.00

Tapi masih banyak pegawai yang terlambat datang, bahkan pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Sedangkan ketika pulang kantor, pegawai biasanya pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor tiba yaitu pukul 16.30. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik. Hal ini tentunya pimpinan sangat dibutuhkan peranannya dalam menyikapi fenomena ini, pengawasan yang baik dan bijaksana agar supaya mengevaluasi kinerja pegawai dan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Pegawai bisa disiplin dalam bekerja apabila ada pengawasan yang baik dari seorang manajer.

Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi. Selain itu, melalui pengawasan maka dapat diketahui apabila terjadi kekurangan dan

kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu atau seni yang membahas tentang pengaturan hubungan dan peranan sumber daya (pegawai) yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat digunakan secara maksimal agar tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Demikian juga pendapat yang dikemukakan Malayu SP. Hasibuan (2014:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengaturan anggota organisasi dengan baik agar anggota tersebut mau bekerja sama untuk meraih visi-misi organisasi.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2012:3), bahwa manajemen personalia ialah pengaturan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Selain itu MSDM juga mencakup desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kerja pegawai, dan kompensasi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapatnya Achmad S. Rucky,

mengatakan bahwa MSDM adalah menerapkan secara maksimal pendayagunaan, pengembangan, serta pemeliharaan anggota organisasi secara efektif dalam rangka pencapaian tingkat pendayagunaan aparatur yang maksimal pula oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian yang didefinisikan oleh para pakar tersebut diatas, namun pada intinya tetap sama yaitu MSDM ialah seni bagaimana mengelolah atau mengatur sumber daya organisasi yaitu pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar untuk meraih tujuan bersama. Dengan demikian, MSDM ialah salah satu faktor penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan terlaksana dengan baik yaitu dengan adanya fungsi controlling. Usaha yang ditempuh untuk mencapai tujuan ini adalah mengawasi semua pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai. Seorang manajer dituntut untuk mengawasi para anggotanya ketika melaksanakan pekerjaan agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Terry yang dikutip Winardi (2011:395) mengatakan “Pengawasan ialah menilai atau mengevaluasi bagaimana kinerja seorang pegawai apakah menyimpang atau tidak dan bila perlu diterapkan tindakan-tindakan korektif agar kinerja pegawai memuaskan.

Dale yang di kutip Winardi (2011:224) dikatakan bahwa “Pengawasan tidak hanya mengandung arti mengawasi suatu kegiatan dalam organisasi tetapi lebih dari itu ketika dalam pengawasan tersebut ditemui suatu penyimpangan bagaimana memperbaiki dan meluruskan hasil pengawasan tersebut sehingga mencapai tujuan yang telah diinginkan”.

Pengawasan menurut Mc. Farland merupakan kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengetahui hasil pekerjaan bawahannya apakah sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang telah ditentukan atau tidak.

Ada banyak defenisi tentang pengawasan, namun pada intinya maknanya tetap sama yaitu pengawasan merupakan kegiatan/proses mengawasi semua anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya agar mereka bekerja dengan baik dan hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Atau dapat juga dikatakn

bahwa proses mengevaluasi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.

Sondang P Siagian (2014:35), ada tiga Dimensi dan Indikator pengawasan, dimana Dimensi dan indikator ini turut mempengaruhi kinerja antara lain Kontrol Masukan, artinya pengaturan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia, Kontrol perilaku artinya semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan, dan kontrol pengeluaran artinya semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manejer.

Berdasarkan fokus aktifitas pengawasan, Winardi dalam bukunya kepemimpinan dalam manajemen menyebutkan jenis-jenis pengawasan, antara lain: Pengawasan Awal (Pendahuluan), Pengawasan ini dilaksanakan sebelum pegawai melakukan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah atau penyimpangan dalam suatu organisasi. Pengawasan pada saat kerja berlangsung “*concurrent control*”, Pengawasan ini dilaksanan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk mengawasi pekerjaan bawahannya agar mereka melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Pengawasan umpan balik, artinya menilai kembali hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan

sebagai dasar untuk memperbaiki tindakan-tindakan dimasa akan datang.

Kinerja ialah pencapaian hasil pekerjaan pegawai secara bermutu berdasarkan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. (Mangkunegara, 2014:67). Selain itu kinerja merupakan cara kerja, produktifitas kerja, dan kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas yang diamanahkannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengatakan “Kinerja hasil kerja seseorang, suatu proses manajemen , yang mana hasil dari pekerjaan tersebut harus dapat dibuktikan secara konkrit serta dapat diukur”.

Mathis & Jackson dalam Veithzal Rivai (2014:406), mengemukakan bahwa kinerja ialah menilai seberapa jauh pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, inti dari kinerja ialah cara kerja seseorang dalam sebuah organisasi berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Kinerja seseorang supaya bisa memberikan keuntungan dan manfaat yang besar bagi organisasi.

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas Kerja, adalah mutu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai. Kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kerapihan, ketelitian, dan ketepatan kerja. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja mencakup output, tetapi juga seberapa cepat pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. Tanggung Jawab, Tanggung jawab dalam hal ini adalah kesediaan para pegawai untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya, dan mempertanggung jawabkan peralatan yang dipakai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kerjasama, artinya kemauan pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lain baik pada saat kerja berlangsung maupun diluar pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Inisiatif, artinya adanya kesemangatan yang tinggi yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan dan mengatasi masalah pekerjaannya tanpa adanya perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Penilaian kinerja menurut Hani Handoko adalah : penilaian yang didasarkan pada hasil, ialah penilaian hasil kinerja karena adanya target yang ingin dicapai serta dapat diukur. Penilaian yang didasarkan pada perilaku artinya penilaian perilaku serorang pegawai. Dalam hal ini menyangkut masalah etika pegawai. Penilaian yang didasarkan pada judgement adalah menilai kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, kerjasama pegawai, skill dan pengetahuan pegawai, dan kesemangatan pegawai dalam bekerja.

Tujuan penilai kinerja yakni : Tujuan Evaluasi (*evaluation*), maksud dari tujuan pendekatan evaluasi ialah menilai kinerja yang telah berlalu sebagai bahan untuk melaksanakan kebijakan personalia. Tujuan Pengembangan (*Development*). Tujuan pendekatan pengembangan ialah untuk memberikan dorongan atau motivasi dan mengarahkan pegawai untuk mengembangkan karirnya.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama dua bulan yaitu 22 Juni – 22 Agustus 2019, setelah peneliti melakukan seminar proposal dan

mendapat izin penelitian dari Lembaga Pembelajaran dan Penjaminan mutu (LP3M) Universitas Muhammadiyah Makassar. Lokasi penelitian yang menjadi tempat meneliti yaitu di Kantor kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian kuantitatif memiliki dua variabel yang ingin diketahui hipotesisnya sedangkan tipe penelitian dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif yakni mendeskripsikan, mencatat, analisis, serta menceritakan situasi yang sedang terjadi.

Data primer dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner kepada responden terkait pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontinompo Kabupaten Gowa. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, laporan-laporan, buku-buku serta hasil penelitian ilmiah terkait pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontinompo Kabupaten Gowa.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa sebanyak 30 oran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh yaitu mengambil semua jumlah anggota populasi yaitu sebanyak 30 Orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik: Studi Kepustakaan (*library Research*). Studi kepustakaan (studi literatur) adalah kegiatan mencari data atau informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian yang dilakukan biasanya diperoleh dari berbagai literatur, hasil kajian, jurnal dan skripsi. Observasi, adalah kegiatan mengamati langsung situasi yang sedang terjadi dilapangan atau lokasi penelitian. Wawancara, yang dilakukan langsung, berstruktur, dan mendalam dengan informan Dokumentasi dengan menggunakan dokumen tertulis, gambar, foto dan sumber tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan kebutuhan data dan informasi dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan-pertanyaan (angket) kepada responden agar dapat mengisi daftar isian secara objektif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS version 20.0 dan hasil analisis

regresi akan digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Pengawasan adalah proses pengamatan seluruh aktivitas dalam kantor guna menjamin seluruh aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dale yang di kutip Winardi (2011:224) dikatakan bahwa “Pengawasan tidak hanya mengandung arti mengawasi suatu kegiatan dalam organisasi tetapi lebih dari itu ketika dalam pengawasan tersebut ditemui suatu penyimpangan bagaimana memperbaiki dan meluruskan hasil pengawasan tersebut sehingga mencapai tujuan yang telah diinginkan”. Ada beberapa pendapat tentang pengawasan, tapi pada intinya pengawasan ialah menilai atau mengevaluasi bagaimana kinerja seorang pegawai apakah menyimpang atau tidak dan bila perlu diterapkan tindakan-tindakan korektif agar kinerja pegawai memuaskan. Begitupun dengan pengawasan pimpinan (camat) ialah kegiatan yang dilakukan untuk menjamin seluruh aktivitas kantor berjalan dengan baik

agar tujuan organisasi dapat tercapai dan mengevaluasi bagaimana kinerja seorang pegawai.

Peneliti melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner untuk dianalisis dengan dua variabel yaitu variabel X adalah pengawasan dan variabel Y adalah kinerja pegawai, dari dua variabel tersebut dapat diketahui hasil dari penelitian berdasarkan dari hasil kuesioner yang dibagikan dan diolah dalam bantuan software SPSS version 20.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa sebagai responden, dilihat dari beberapa indikator variabel pengawasan yang terdiri dari tiga indikator.

Pengawasan berupa kontrol masukan artinya pengaturan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang di pilih, seperti seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, dan pelatihan.

Pengawasan berupa kontrol perilaku adalah semua tindakan yang

mengatur kegiatan pegawai. Hal ini biasanya di mulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas seperti yang direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan evaluasi kinerja karyawan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkataan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, seperti standar, evaluasi, perbandingan, perbaikan.

Pengawasan berupa kontrol adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan (reward) dengan iuran pegawai yang menguntungkan seperti target kerja, dan hadiah, serta punishment (hukuman). Pengawasan dikatakan berhasil ketika pegawai melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator yang masing-masing memiliki lima pernyataan dari

variabel pengawasan dapat disimpulkan pada tabel berikut :

Tabel 1.
Tanggapan Responden tentang “Pengawasan (X)”

No.	Indikator	Total Skor	Rata-Rata Skor
1.	Kontrol masukan	580	116
2.	Kontrol perilaku	594	118,8
3.	Kontrol pengeluaran	581	116,2
	Pengawasan	1.755	117

Sumber : Olahan Data Kuesioner

Pada tabel 1 diatas tanggapan responden tentang pengawasan yang terdiri dari 3 indikator yaitu diperoleh dari indikator kontrol perilaku yang memiliki skor tertinggi dibanding dengan indikator yang lain, adapun total indikator kontrol perilaku yaitu 594 hal ini membuktikan bahwa pimpinan cukup aktif melakukan pengawasan dalam tahap kontrol perilaku.

Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi, karena tujuan utama adanya pengawasan ialah untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta mengevaluasi hasil pekerjaan dari pegawai. Jika pimpinan melakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan baik pula sehingga tujuan

organisasi akan tercapai, begitupun sebaliknya. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari tiga indikator:

kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai. Kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kerapihan, ketelitian, dan ketepatan kerja. Kuantitas Kerja, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam satu jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja mencakup output, tetapi juga seberapa cepat pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. Tanggung Jawab, dalam hal ini adalah kesediaan para pegawai untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya, dan mempertanggung jawabkan peralatan yang dipakai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kerjasama, artinya kemauan pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lain baik pada saat kerja berlangsung maupun diluar pekerjaan. Inisiatif, artinya adanya kesemangatan yang tinggi yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan dan mengatasi masalah pekerjaannya tanpa adanya perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator kelima indikator yang masing-masing memiliki lima pernyataan dari variabel Y kinerja pegawai, dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Tanggapan Responden tentang “Kinerja Pegawai (Y)”

No.	Indikator	Total Skor	Rata-Rata Skor
1.	Kualitas kerja	569	113,8
2.	Kuantitas kerja	623	124,6
3.	Tanggung jawab	601	120,2
4.	Kerjasama	624	124,8
5.	Inisiatif	581	116,2
	Kinerja Pegawai	2.998	119,92

Sumber : Olahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil analisis data diatas pada tanggapan responden tentang indikator kerjasama memiliki skor sebesar 624 atau dengan rata-rata 124,8 dan kuantitas kerja memiliki skor 623 atau dengan rata-rata 124,6, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa cukup baik dan dapat dilihat dari kerjasama dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai.

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, maka dilakukan uji reliabilitas, apakah alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana dikatakan reliabilitas jika *cronbach alpha* >0,60.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,934	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,901	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y pada tabel 3 diatas, nilai *cronbach alpha* variabel X mencapai angka 0,934 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Sedangkan variabel Y mencapai angka 0,901 dan lebih besar dari 0,60 maka variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan angka-angka yang ada didalam *unstandardized coefficient* beta, pembuatan regresi sederhana dapat dilihat hasil dari pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada responden sebesar 30 responden yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 20.0 yang dapat difokuskan pada bentuk pengawasan. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4.
Hasil Hitung Regresi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2450,589	1	2450,589	47,296	.000 ^b
Residual	1450,777	28	51,813		
Total	3901,367	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Pembuatan regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel independen yaitu pengawasan (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Pengawasan dalam Uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni : (a) Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis dua (Ha) diterima, (b) Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$

artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis dua (Ha) ditolak dan Hipotesis satu (H0) diterima.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4 Anova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 47,296 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel pengawasan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 5.
Hasil Perhitungan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,606	8,080		5,273	.000
Partisipasi	,943	,137	,793	6,877	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Adapun rumus model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh Variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42,606 + 0,943 (0)$$

$$Y = 42,606$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b)

nilainya sebesar 42,606 yang menyatakan bahwa variabel independen atau pengawasan (X) berpengaruh positif atau kuat pengaruhnya terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil t hitung $> t$ tabel (42,606 $> 2,042$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti Ha diterima. Hal ini berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa.

Dari hasil hipotesis diatas yaitu hipotesis kedua atau H_a diterima menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan

Bontonompo Kabupaten Gowa, jika pengawasan dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan buruk pula.

Tabel 6.
Hasil Perhitungan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,615	7,198

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 6. Model Summary diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,793. Dari besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 artinya 61% besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik. Hal ini berarti jika pimpinan melakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan baik pula, begitupun sebaliknya jika pimpinan tidak melakukan pengawasan

dengan baik maka akan berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan setiap tabel yang ada diatas dapat dilihat bahwa pengaruh pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa sudah cukup baik, ini didukung dengan hasil wawancara dilapangan serta tanggapan responden

yang cukup baik terhadap pernyataan-pernyataan indikator pengawasan didalam kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Adapun bentuk yang dilakukan seperti absensi kehadiran, pengawasan langsung, serta evaluasi hasil pekerjaan pegawai. Dengan adanya pengawasan diharapkan akan mencegah terjadinya penyimpangan agar proses pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Para pegawai memiliki semangat yang tinggi, bekerja dengan teliti, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab, dan saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan demi mencapai visi-misi organisasi. Sesuai dengan pendapat Terry yang dikutip Winardi (2011:395), mengatakan bahwa dalam pencapaian tujuan, pengawasan memegang peranan yang sangat penting karena melalui pengawasan penyimpangan yang terjadi dalam organisasi dapat diketahui sehingga bisa dengan segera dilakukan pencegahan, perbaikan atau koreksi terhadap penyimpangan tersebut. Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh sebesar 61% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Hal ini juga ditunjukkan pada tabel hasil

perhitungan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa berada dalam kategori baik.

Kontribusi pengawasan sebesar 61% dapat diartikan bahwa ada memiliki faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Angka 61% bukan angka yang kecil hal tersebut menggambarkan bahwa memang besar pengaruhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu agar pegawai menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan maka pimpinan harus selalu melakukan pengawasan dengan baik pula terhadap para pegawainya. Utamanya pada Kantor Camat dimana tugasnya ialah menjalankan kegiatan pemerintahan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah yaitu menangani dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dilihat dari kedudukannya Kantor Camat merupakan tempat yang sangat rentan terhadap penyalahgunaan fungsinya. Oleh karena itu untuk memaksimalkan pelaksanaan kegiatan operasional, maka harus diterapkan tindakan pengawasan yang rutin dari pimpinan terhadap bawahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam hal ini Camat Bontonompo Kabupaten Gowa kepada bawahan atau pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik dan berada dalam kategori penilaian yang baik.

Sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Bontonompo kabupaten gowa sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti.

Hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,793. Dari besar pengaruh variabel independen pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 artinya 61% besar pengaruh variabel independen pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa berada pada tingkat baik

Hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan hasil t hitung $> t$ tabel ($42,606 > 2,042$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti H_a pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Regina. 2016. "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru". EKOBIS. Vol. 4 No.3
- Ardansyah, Wasilawati. 2014. "Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah". JMK, Vol. 16 No.2.
- Cushway, Barry. 2013. "Human Resource Management (Perencanaan Analisis Kinerja)". Cetakan ketiga. PT. Gramedia: Jakarta
- Dewi, Maya sari. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel". Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 3, nomor 3.
- Handoko, Hani. 2012. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE: Jogjakarta.
- Kecamatan Bontonompo. 2018. "Bontonompo dalam Angka 2018". Kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya

- Manusia* ". Cetakan ketujuh, Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, Sondang P .2014. "*Sistem informasi Manajemen*". Cetakan kesepuluh. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti . 2011. "*Tata Kerja dan Produktifitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*". Cetakan ketiga. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*". Alfabet: Bandung.
- sman, Husaini. 2013. "*Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*". Bumi Aksara: Jakarta
- Wibowo. 2010. "*Manajemen Kinerja*". Edisi kedua. Grafindo Persada: Jakarta
- Yukl, Gary. 2010. "*Kepemimpinan dalam Organisasi*". Edisi kelima. Alih bahasa Budi supriyanto. PT.Indeks: Jakarta.