

Pengaruh Pengawasan Pejabat Struktural Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Daerah Kota Tomohon

Jefily M. Mangirang ^{a, 1*}, Fitri H. Mamonto ^{b, 2}, Goinpeace H. Tumbel ^{c, 3}

^a Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Tondano Indonesia.

¹ filymangirang@gmail.com; ² fitrimamonto@unima.ac.id; ³ goinpeacetumbel@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Keyword:
*Structural Official
Supervision, Employee
Performance, Tomohon
City Regional
Inspectorate*

This study aims to determine the effect of structural supervision on the performance of civil servants at the Tomohon City Regional Inspectorate Office. Then research method used is a quantitative approach with simple regression analysis and data collection through questionnaires distributed to 33 respondents. The data obtained were processed using SPSS version 25. The normality test results showed that the significance value of 0,200 was a greater than 0,05, indicating that the residual values were normally distributed. The linearity test showed a significance value of 0,815, which is greater than 0,05, indicating a linear relationship between variable x and variable y. The t-test (hypothesis) results showed a t-count of 7,824 which is greater than t-table 1,695 with a significance of "Supervision of Structural Officials on the Performance of Civil Servants in the Regional Inspectorate of Tomohon City has a significant effect." Supervision is an important factor in improving employee performance so that with supervision, employee performance is more optimal.

INTISARI

Kata kunci:
Pengawasan,
Kinerja Pegawai,
Inspektorat Kota
Tomohon

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Pejabat Struktural terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kota Tomohon. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 33 responden. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Uji linearitas nilai signifikansi 0,815 lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel x terhadap variabel y. Hasil uji t (hipotesis) nilai t-hitung 7,824 lebih besar dari t-tabel 1,695 dengan signifikansi 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis data maka disimpulkan bahwa "Pengawasan Pejabat Struktural terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon memiliki pengaruh yang signifikan." Pengawasan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dengan adanya pengawasan kinerja pegawai lebih optimal.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Untuk mencapai suatu keberhasilan, sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab, dan melakukan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu sumber daya yang memberikan pikiran, tenaga, kreativitas, serta usahanya, karena untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia bertugas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan. Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang atau pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsi sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Kasmir, kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode tertentu [1].

Organisasi pemerintahan memiliki pimpinan yang dianggap atau dipandang sebagai perwakilan organisasi, yaitu pemimpin sebagai yang paling berpengaruh menurut Saleem dkk. [2]. Maka perilaku kerja pegawai negeri sipil cenderung patuh terhadap perintah dari pimpinan. Sehingga untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dibutuhkan pemimpin yang memiliki tingkat profesionalisme dan integritas tinggi, sehingga pemimpin dapat mengajak seluruh pegawai untuk bersama-sama meningkatkan kinerja demi tercapainya suatu tujuan bersama [2].

Pengawasan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Pengawasan yang tidak optimal memungkinkan pegawai untuk bertindak sewenang-wenang. Maka dari itu, diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang baik dapat menghasilkan hasil kerja yang baik; dengan diadakannya pengawasan, pimpinan dapat memantau setiap kegiatan para pegawai. Menurut Handoko, proses pengawasan untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai dengan adanya perencanaan, penetapan tujuan atau sasaran, dan pelaksanaan suatu kegiatan [3]. Menurut Mc. Farland, pengawasan (controlling) merupakan suatu proses di mana pimpinan mengawasi untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan rencana, perintah, serta tujuan yang telah ditentukan (dalam [4]). George R. Terry mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses menentukan apa yang dilakukan serta mengevaluasi pelaksanaan dan, jika perlu, menerapkan tindakan perbaikan agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana [4].

Pengawasan diharapkan dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja PNS. Dengan diadakan pengawasan, pegawai akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya karena sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Pemimpin diharapkan mampu membangun rasa kerja sama agar produktivitas meningkat. Organisasi atau instansi pemerintahan membutuhkan pegawai atau tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari pegawai, pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai [5].

Inspektorat merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan, pemeriksaan, dan evaluasi terhadap aspek pelaksanaan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Kantor Inspektorat Daerah Kota Tomohon mempunyai tugas dalam membantu Walikota dan mengawasi urusan pemerintahan yang telah menjadi tugas dan kewenangan daerah dalam pembantuan perangkat daerah. Inspektorat juga bertugas dalam memeriksa kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan yang berlaku, serta prosedur. Inspektorat juga memiliki peran dalam mendeteksi dan mencegah praktik korupsi, penyalahgunaan wewenang, penyimpangan, serta memberikan rekomendasi kepada pihak yang berwenang. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada agar dapat menyelesaikan setiap tugas kerja yang telah diberikan sebagaimana yang sudah ditentukan agar dapat mencapai tujuan [5].

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti mengamati bahwa Kantor Inspektorat Tomohon memiliki kinerja yang normal, dalam arti pegawai bisa saja melakukan kesalahan atau penyelewengan kerja. Dari hasil pengamatan peneliti, terdapat pegawai yang terlambat dalam pemasukan tugas, tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan, karena pimpinan yang ada sering bertugas di luar kantor. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Inspektorat Tomohon.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tomohon dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pejabat Struktural Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon”.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan pengaruh. Penelitian

kuantitatif adalah penelitian yang dimana penyelesaiannya dengan cara perhitungan statistik, sedangkan jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Penelitian pengaruh bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.[7]

Populasi dalam penelitian ini yaitu 36 orang atau keseluruhan dari jumlah Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon.[8] Dan sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari populasi yaitu berjumlah 33 responden.[9]

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{36}{1 + 36(0,05)^2}$$

$$n = \frac{36}{1 + 36(0,0025)}$$

$$n = \frac{36}{1 + 0,09} \quad n = \frac{36}{1,09} \quad n = 33$$

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas untuk mengukur instrumen sah atau tidaknya suatu kuisioner dan Uji Reliabilitas yaitu dilakukan untuk menghitung Cronbach Alpha jika nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha < 0.6 adalah kurang baik, namun jika nilai Cronbach alpha > 0.7 dapat dikatakan diterima dan nilai Cronbach alpha > 0.8 dikatakan baik.[10]

Uji Pesyaratan Analisis Data

Uji Normalitas untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel memiliki distribusi normal, dengan ketentuan data berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0.05.[11] Uji Linearitas untuk melihat model spesifikasi yang digunakan sudah benar atau tidak, jika nilai sig > 0,05 maka model regresi berjenis linier.[12]

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (Uji Parsial) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk menguji t. Jika t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh.[13]

Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini untuk mencari tahu seberapa besar tingkat penjelasan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.[14]

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pengawasan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,720	0,344	Valid
X2	0,798	0,344	Valid
X3	0,570	0,344	Valid
X4	0,647	0,344	Valid
X5	0,696	0,344	Valid
X6	0,794	0,344	Valid
X7	0,476	0,344	Valid
X8	0,832	0,344	Valid
X9	0,820	0,344	Valid
X10	0,821	0,344	Valid
X11	0,830	0,344	Valid
X12	0,758	0,344	Valid

X13	0,669	0,344	Valid
X14	0,766	0,344	Valid
X15	0,713	0,344	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,732	0,344	Valid
Y2	0,728	0,344	Valid
Y3	0,722	0,344	Valid
Y4	0,649	0,344	Valid
Y5	0,505	0,344	Valid
Y6	0,773	0,344	Valid
Y7	0,719	0,344	Valid
Y8	0,800	0,344	Valid
Y9	0,652	0,344	Valid
Y10	0,836	0,344	Valid
Y11	0,726	0,344	Valid
Y12	0,870	0,344	Valid
Y13	0,726	0,344	Valid
Y14	0,820	0,344	Valid
Y15	0,363	0,344	Valid
Y16	0,659	0,344	Valid
Y17	0,442	0,344	Valid

Beirdasarkan tabel 1 dan tabel 2 diatas, dapat dikeitahuui bahwa keiseiluiruihan item peirnytaan dalam kuieisioneir variabeil peingawasan dan kineirja dapat dinyatakan valid. Dapat dilihat dari nilai r-hitung > r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%		
Cases	Valid	33	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	0	.0	.931	15
	Total	33	100.0		

Beirdasarkan hasil uji reiliabilitas X (Peingawasan) pada tabel diatas meinuinjuikkan bahwa varibeil nilai cronbach's alpha diatas 0,70 yaitui seibeisar 0,931 sehingga disimpulkan bahwa seimuia item peinguikuir variabeil X dinyatakan reiliabeil.

Tabel 4

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	33	100.0	.915	17
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	33	100.0		

Berdasarkan uji reliabilitas Y (Kinerja) pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel nilai cronbach's alpha diatas 0,70 yaitu sebesar 0,915 sehingga disimpulkan bahwa semua item pengukuran variabel Y dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.5765999
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.059
	Negative		-.074
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 6

Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from linearity* 0,815 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel pengawasan dan variabel kinerja karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Tabel 7
Coefficients^a

Model	t	Sig.
-------	---	------

1	(Constant)	2.828	.008
	Pengawasan	7.824	.000

Perumusan Hipotesis

Ha: Terdapat pengaruh

Ho: Tidak terdapat pengaruh

Nilai t-tabel untuk taraf signifikansi yaitu 0,05 dan derajat kebebasan (df)=n-k= 33-2=31. Dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,695. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dimana dari tabel diatas nilai t-hitung sebesar 7,824 lebih besar dari t-tabel 1,695 dengan signifikan 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. dari hasil uji hipotesis (uji t).

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	*Between	(Combined)	972.936	17	57.232	3.508	.009
Pengawasan	Groups	Linearity	808.290	1	808.290	49.548	.000
		Deviation from Linearity	164.646	16	10.290	.631	.815

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.653	3.634

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,664, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 66,4%. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, uji normalitas diketahui nilainya sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selanjutnya, uji linearitas diketahui nilai sebesar 0,815 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel pengawasan (X) dan variabel kinerja (Y). Selanjutnya, hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon. Dapat dilihat nilai t-hitung $7,824 > t\text{-tabel } 1,695$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen, yaitu pengawasan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 66,4% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya [3]. Pengawasan akan memengaruhi kinerja pegawai; dengan kata lain, semakin tinggi pengawasan, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapainya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8]. Dan juga Nielwaty, Prihati, dan Zuhdi dalam hasil penelitiannya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [9].

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai, perlu adanya pengawasan dari pimpinan yang ada. Dengan adanya pengawasan, pegawai akan bekerja semaksimal mungkin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Pejabat Struktural terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Daerah Kota Tomohon. Bahwa

pengawasan memberikan pengaruh sebesar 66,4% terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Tomohon.

Referensi

- [1] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, cet. 1. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2016.
- [2] F. Saleem, Y. Z. Zhang, C. Gopinath, and A. Adeel, "Impact of servant leadership on employee performance: The mediating role of affective and cognitive trust," *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, Art. no. 2158244019900562, 2020.
- [3] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ed. III. Yogyakarta, Indonesia: Liberty, 2015.
- [4] G. R. Terry and L. W. Rue, *Fungsi Manajemen*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2009.
- [5] M. S. J. Lumi, J. E. Mokat, and F. H. Mamonto, "Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Bagian Umum Perencanaan, Kepegawaian dan Hukum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kota Tomohon," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, vol. 3, no. 6, pp. 8645–8655, 2024.
- [6] G. H. Tumbel, *Metode Penelitian Administrasi*. Tangguh Denara Jaya Publisher, 2023.
- [7] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, ed. 8, cet. VIII. Semarang, Indonesia: BP-Universitas Diponegoro, 2016.
- [8] S. N. Abyad, "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara," *Jurnal Administrasi Negara, Universitas*, vol. 17, 2016.
- [9] E. Nielwaty, S. Z. Prihati, and S. Zuhdi, "Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa provinsi Riau," *Jurnal Niara*, vol. 10, no. 1, pp. 1–6, 2017.
- [10] A. A. P. Mangkunegara and M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya, 2000.
- [11] N. Meslec, P. L. Curseu, O. C. Fodor, and R. Kenda, "Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance," *The Leadership Quarterly*, vol. 31, no. 6, Art. no. 101423, 2020.
- [12] D. Siwij, J. Mantiri, and S. Arobaya, "Analysis of the performance of casual workers at the legal bureau of the regional secretariat of North Sulawesi Province," *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 13, no. 3, 2023.
- [13] H. S. Kim and S. S. Jang, "The effect of increasing employee compensation on leadership performance: The mediating role of affective and cognitive trust," *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, Art. no. 2158244019900562, 2020.
- [14] S. D. Handoko, N. M. Wibowo, and C. S. Hartati, "Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja," *Jurnal Erna*, vol. 6, no. 1, pp. 17–26, 2021.