

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PASIR BELENGKONG KABUPATEN PASER**

Istiqomah¹, Karlina², Suhendra Pahri³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Email: dimasandy2015@gmail.com¹, Karlinairfan@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work supervision on employee performance, and to determine the dominant variable on employee performance variables.

In this study the authors conducted research at the Pasir Belengkong District Office, Paser Regency. All respondents amounted to 49 respondents. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis.

In this study the equation is obtained where $Y = 1.268 + 0.151 X1 + 0.065 X2 + 0.614 X3 - 0.203X4$. It can be interpreted that any change in the variable setting work standards (X1), measurement of work results (X2), corrective action/improvement (X3), and feedback (X4), affects employee performance (Y), if the variable X or independent is increased by one unit, then the Y or dependent variable will increase by one unit.

Based on this research, it is known that the Correlation Coefficient or R value is 0.721 or 72.1%, this means that there is a strong relationship from the work supervision variable (X) to the employee performance variable (Y), while the Determination coefficient is 0.519 or 51.9%, meaning that the variable employee performance (Y) is explained by the work supervision variable (X) which consists of setting work standards (X1), measurement of work results (X2), corrective action/improvement (X3), and feedback (X4) of 0.519 or 51.9 % while the remaining 49.1% is explained by other variables, namely discipline and work motivation.

The calculated F value is 11.890 while the F table is 2.58, so the F count > F table or 11.890 > 2.58. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. This means that simultaneously the independent variable has a positive effect on the dependent variable.

It is known that the highest calculated t value is the Corrective/Improvement Action variable (X3) which is equal to 4.656, while the significance of t table = 5% where with a comparison of 0.000 < 0.05, the Corrective/Improvement Action variable (X3) has a dominant influence on performance employee (Y) at the Pasir Belengkong sub-district office, Paser Regency.

Keywords: Work Supervision, Employee Performance, Pasir Belengkong

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui variabel yang dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Seluruh responden berjumlah 49 orang responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini diperoleh persamaan dimana $Y = 1,268 + 0,151 X1 + 0,065 X2 + 0,614 X3 - 0,203X4$. Dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Penetapan standar kerja (X1), Pengukuran hasil kerja (X2), Tindakan koreksi/perbaikan (X3), dan Umpan balik (X4), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), jika variabel X atau bebas ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y atau tidak bebas akan meningkat satu satuan.

Berdasarkan penelitian ini diketahui nilai Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,721 atau 72,1%, ini berarti terdapat hubungan yang kuat dari variabel pengawasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan koefisien Determinasi sebesar 0,519 atau 51,9% artinya variabel kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel pengawasan kerja (X) yang terdiri dari Penetapan standar kerja (X1), Pengukuran hasil kerja (X2), Tindakan koreksi/perbaikan (X3), dan Umpan balik (X4) sebesar 0,519 atau 51,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yaitu disiplin dan motivasi kerja.

Nilai F hitung sebesar 11,890 sedangkan F tabel sebesar 2,58 maka F hitung > F tabel atau 11,890 > 2,58. Hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Secara simultan variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Diketahui bahwa nilai t hitung tertinggi adalah variabel Tindakan Koreksi/Perbaikan (X3) yaitu sebesar 4,656, sedangkan signifikansi t tabel = 5% dimana dengan perbandingan 0,000 < 0,05, maka variabel Tindakan Koreksi/Perbaikan (X3) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pasir Belengkong

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, baik secara individu maupun secara kelompok. Di tangan mereka inilah kelangsungan aktivitas tergantung, sekalipun organisasi atau perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik bahan mentah, modal maupun teknologi akan tetapi jika hal itu tidak didukung oleh sumber daya manusianya, maka tujuan pemerintah yang direncanakan sebelumnya sulit untuk tercapai.

Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia yang turut serta berpartisipasi dalam kerja sama organisasi selalu memiliki tujuan dan kepentingan pribadi. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengaturan dan pengarahan agar tujuan organisasi tidak terganggu karenanya dan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pemerintah dan melayani masyarakatnya, sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser sebagai daerah otonom.

Dalam melaksanakan aktivitasnya Kantor Kecamatan Pasir Belengkong, menghadapi kendala dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu pemerintah, sehingga perlu dikelola secara efektif dan efisien. Lemahnya pengelolaan Sumber Daya Manusia akan memberikan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup suatu instansi. Sebagai manusia, pegawai memiliki keterbatasan serta keinginan yang hendaknya dapat dikelola dan dimanfaatkan secara bijaksana oleh unsur pimpinan.

Untuk menunjang hal tersebut maka diperlukan pengawasan kerja yang baik dari kepala kantor. Pengawasan kerja yang dilakukan ini tujuannya tidak untuk mencari kesalahan pegawai kemudian menjatuhkan sanksi – sanksi melainkan untuk melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak terjadi penyimpangan – penyimpangan ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, dengan cara mengamati apa sebenarnya terjadi dan membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan yang sebagaimana mestinya.

Pengawasan yang dilakukan ada beberapa macam. Diantaranya penetapan standar kerja, ini dilakukan melalui pembahasan antara pimpinan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Pengukuran hasil kerja, ini merupakan Teknik pengukuran kerja yang dapat digunakan antara lain: studi waktu, data standar, data waktu standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan pengambilan sampel kerja (*work sampling*).

Dari beberapa variabel pengawasan tersebut maka dapat disimpulkan pengawasan mempunyai peranan penting bagi kinerja seorang pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan pengawasan artinya bahwa melalui pengawasan atas kinerja pegawai dapat memberi masukan secara komprehensif dan sistematis dalam rencana kebijakan atas pengendalian sumber daya manusia. Kinerja yang baik bertujuan untuk penyempurnaan tata kelola pelaksanaan tugas pokok dan fungsi utamanya untuk perbaikan pelayanan menuju terciptanya manajemen penyelenggaraan pemerintahan, bersih dan bebas dari korupsi.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

Menurut Amins (2012: 30-31) mengatakan bahwa Manajemen pada suatu organisasi merupakan kegiatan utama yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya dalam memberikan layanan kepada manusia. Keberhasilan organisasi dalam mencapainya tujuan dan tanggung jawab sosialnya sangat dituntaskan oleh peran para manajer yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Apabila manajer mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka organisasi tempat bernaung para manajer tersebut juga diharapkan berhasil dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi.

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan(planning), pengorganisasian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling). (Martoyo,2000 :23)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan utama untuk membedakan dalam suatu organisasi dengan organisasi lainnya. keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan ditentukan oleh peranan manajer atau pimpinan dalam suatu organisasi tersebut.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah lain dari manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan istilah personalia.

“Manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan aktivitas di dalam semua organisasi yang bermaksud mempengaruhi efektivitas sumber daya dan organisasi.” (Simamoran, 1999 :7)

“Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.(Hasibuan,2003: 10)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam suatu organisasi, ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai terciptanya tujuan dalam suatu organisasi tersebut.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat. Sebagai salah satu fungsi manajemen, maknisme pengawasan didalam suatu organisasi memang mutlak dilakukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Apabila dalam suatu instansi atau perusahaan memiliki pengawasan kerja yang baik, maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan tepat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai dengan pengawasan yang baik akan dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik serta mengalami kemajuan dalam bekerja. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi.

Menurut Sudirman (1999:89). “Pengawasan adalah pelaksanaan, penilaian dan perbaikan berbagai faktor dalam suatu perusahaan sesuai dengan ketetapan – ketetapan rencana”.

Menurut Sarwoto (1997:120). “Pengawasan akan meningkat secara otomatis kontinue produktivitas kerja dan obyek yang diawasi. Pengawasan dibutuhkan untuk menghindari atau mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan – penyimpangan rencana kerja”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu upaya untuk melakukan pelaksanaan, penilaian secara langsung serta pengawasan dapat meningkatkan produktivitas kerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan kerja.

4. Sistem Pengawasan

Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem pengawasan itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan.

Sistem pengawasan akan efektif bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan terhadap rencana yang diluar dugaan.

Menurut Harahap (2001:246) mengemukakan bahwa beberapa sifat pengawasan yang efektif sebagai berikut:

- a. Pengawasan harus dipahami sifat dan kegunaannya.
Oleh karena itu harus dikomunikasikan. Masing-masing kegiatan membutuhkan sistem pengawasan tertentu yang berlainan dengan sistem pengawasan bagi kegiatan lain. Sistem pengawasan untuk bidang penjualan dan sistem untuk bidang keuangan akan berbeda. Oleh karena itu sistem pengawasan harus dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi. Pengawasan dibidang penjualan umumnya tertuju pada kuantitas penjualan, sementara pengawasan dibidang keuangan tertuju pada penerimaan dan penggunaan dana.
- b. Pengawasan harus mengikuti pola yang dianut organisasi.
Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan dalam badan usaha atau organisasi yang bersangkutan. Karyawan merupakan aspek *intern* perusahaan yang kegiatan-kegiatannya tergambar dalam pola organisasi, maka suatu sistem pengawasan harus dapat memenuhi prinsip berdasarkan pola organisasi.

- c. Pengawasan harus dapat mengidentifikasi masalah organisasi.
Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar efektif, artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera mengidentifikasi kesalahan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya identifikasi masalah atau penyimpangan, maka organisasi dapat segera mencari solusi agar keseluruhan kegiatan operasional benar-benar dapat atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.
- d. Pengawasan harus fleksibel.
Suatu sistem pengawasan adalah efektif, bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana diluar dugaan.
- e. Pengawasan harus ekonomis.
Sifat ekonomis dari suatu sistem pengawasan sungguh-sungguh diperlukan. Tidak ada gunanya membuat sistem pengawasan yang mahal, bila tujuan pengawasan itu dapat direfleksikan dengan suatu sistem pengawasan yang lebih murah. Sistem pengawasan yang dianut perusahaan-perusahaan besar tidak perlu ditiru bila pengawasan itu tidak ekonomis bagi suatu perusahaan lain. Hal yang perlu dipedomani adalah bagaimana membuat suatu sistem pengawasan dengan benar-benar merealisasikan motif ekonomi.

Dari penjelasan diatas sifat pengawasan terbagi menjadi lima bagian yaitu Pengawasan harus dipahami sifat dan kegunaannya, Pengawasan harus mengikuti pola yang dianut organisasi, Pengawasan harus dapat mengidentifikasi masalah organisasi, Pengawasan harus fleksibel dan Pengawasan harus ekonomis.

Pengawasan yang efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Tidak ada satu sistem pengawasan yang berlaku untuk semua situasi dan semua perusahaan.

5. Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

Menurut Husnaini (2001: 400). Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

- a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
- b. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
- c. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
- d. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

6. Indikator Dari Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (1995:133) menyatakan Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pengawasan kerja yaitu, penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi/perbaikan dan umpan balik.

- a) Penetapan standar kinerja
- b) Pengukuran hasil kerja
- c) Tindakan koreksi/perbaikan
- d) Umpan balik

7. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) yang dikutip dalam buku Amins (2012:41-42) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Rivai dan Basri (2005) yang dikutip dalam buku Amins (2012 :42) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Wittaker 1997 yang dikutip dalam buku Amins (2012 :42). Kinerja juga merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu periode tertentu.

8. Pegawai

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan tergantung dengan kesempurnaan aparatur Negara terutama pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, dalam mencapai suatu tujuan pembangunan yakni mewujudkan masyarakat yang makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai/karyawan yang bertugas memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat menurut pasal 1 Undang - undang No. 14 Tahun 1969. Tenaga Kerja atau Pegawai adalah:

Orang yang mampu melakukan pekerjaan lebih baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi pengertian pegawai/karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2001:34).

Dari uraian tersebut diatas penulis mendapatkan gambaran bahwa pegawai atau karyawan dipandang sebagai individu - individu dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian. Sebagaimana telah penulis kemukakan sebelumnya bahwa fungsi manajemen personalia adalah penyusunan personalia, penarikan, dan seleksi. Pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Pegawai merupakan asset utama suatu instansi, karena tanpa mereka aktivitas instansi tidak akan terjadi. Pegawai yang cakap, mampu dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, terutama kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan instansi jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.

Kualitas dan Kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan instansi, efektivitas dan efisiensi menunjang tercapainya tujuan. Penempatan pegawai juga harus tepat sesuai dengan keterampilannya, dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif dan efisiensi menunjang terwujudnya tujuan instansi. Pengadaan pegawai adalah proses penarikan, seleksi, dan penempatan, untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan. Seperti Penentuan dasar penarikan, Penentuan sumber-sumber penarikan, Metode penarikan dan Kendala penarikan.

Penentuan dasar penarikan pegawai harus berdasarkan kepada spesialisasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan. Penentuan Sumber - sumber penarikan yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan pegawai. Pemindahan pegawai bersifat vertical (Promosi atau Demosi) ataupun Horizontal. Metode penarikan akan berpengaruh kepada para pegawai, jika metode penarikan menggunakan metode tertutup, dimana penarikan hanya di informasikan kepada pegawai tertentu saja, akibatnya kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik akan sulit, maka selain dari metode tertutup perlu adanya metode penarikan dengan metode terbuka agar didapat pegawai yang berkualitas. Kendala dalam penarikan terutama untuk promosi jabatan, sering terjadi kendala-kendala tentang kebijakan organisasi, persyaratan jabatan kondisi pegawai dan lingkungan eksternal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, yang berjumlah 50 orang pegawai, baik itu berupa pegawai negeri berjumlah 32 orang dan pegawai honor 18 Orang.

b) Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang pegawai dimana sampel diambil sama berdasarkan populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

3. Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya maksudnya data yang diperoleh langsung dari anggota yang bekerja pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser melalui wawancara dan kuesioner di lapangan.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan sudah diolah oleh orang lain. Data ini biasanya sudah dalam publikasi atau laporan – laporan seperti data yang diperoleh melalui situs-situs internet dan lainnya yang berhubungan langsung dengan obyek yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Penelitian Lapangan

a) Observasi

Observasi merupakan teknik pengamatan yang dilakukan peneliti demi mendapat suatu informasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti seperti perilaku pegawai, proses melakukan pekerjaan serta lainnya yang berkaitan dengan yang akan diteliti.

b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan Tanya jawab atau berkomunikasi langsung dengan responden yang akan diteliti.

c) Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada responden yaitu pegawai kantor kecamatan Pasir Belengkong. Setelah itu responden mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti

5. Teknik Analisis Data

Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunkan nilainya)" (Sugiyono, 2012:277).

Untuk mengetahui pengaruh Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

Persamaan analisis linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \text{ (Rangkuti, 1999 : 153)}$$

Keterangan :

Y Adalah Kinerja pegawai

a Adalah Konstanta

b_1, \dots, b_4 Adalah Koefisien regresi

X_1 Adalah Penetapan standar kerja

X_2 Adalah Pengukuran hasil kerja

X_3 Adalah Tindakan koreksi/perbaikan

X_4 Adalah Umpan balik

e Adalah Standar error

Untuk menghitung b_1, \dots, b_4 dan a menggunakan dari persamaan berikut ini :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \text{ (Rangkuti, 1999 : 158)}$$

$$a = \frac{Y - b(X)}{n} \text{ (Rangkuti, 1999 : 159)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.0.

Tabel. 1
Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	1.268	0.447		2.839	0.007
x1	0.151	0.086	0.193	1.755	0.086
x2	0.065	0.070	0.109	0.929	0.358
x3	0.614	0.132	0.688	4.656	0.000
x4	-0.203	0.110	-0.248	-1.844	0.072

Sumber data: Print Out SPSS

Berdasarkan hasil analisis dan penyajian pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,268 + 0,151 X_1 + 0,065 X_2 + 0,614 X_3 - 0,203X_4$$

Koefisien Constanta sebesar 1,268 diartikan bahwa jika variabel bebas X1,X2,X3 dan X4 nilainya adalah 0, maka variabel terikatnya Y nilainya adalah 1,268. Koefisien Constanta bernilai positif menyatakan bahwa variabel terikat cenderung mengalami peningkatan.

Koefisien variabel X1 sebesar 0,151 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,151. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X1 dan Y semakin naik X1 maka semakin meningkat nilai Y.

Koefisien variabel X2 sebesar 0,065 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,065. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X2 dan Y semakin naik X2 maka semakin meningkat nilai Y.

Koefisien variabel X3 sebesar 0,614 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X3 mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,614. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X3 dan Y semakin naik X3 maka semakin meningkat nilai Y.

Koefisien variabel X4 sebesar -0,203 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X4 mengalami penurunan sebesar satu satuan maka nilai Y akan mengalami penurunan sebesar -0,203. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara X4 dan Y semakin berkurang X4 maka semakin berkurang nilai Y.

Maka dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan variabel Penetapan standar kerja (X₁), Pengukuran hasil kerja (X₂), Tindakan koreksi/perbaikan (X₃), dan Umpan balik (X₄), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), jika variabel X atau bebas ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y atau tidak bebas akan meningkat satu satuan.

2. Analisis Koefisien (R)

Perhitungan Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas.

Tabel. 2
Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
Hasil Koefisien (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.721(a)	0.519	0.476	0.15479

Sumber : data Print Out SPSS

Berdasarkan tabel diatas $R = 0,721$ Angka ini menunjukkan hubungan yang kuat dari variabel Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

3. Analisis koefisien Korelasi Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Berdasarkan tabel 25 diketahui koefisien Determinasi (R Squere) dimana R Square = 0,519 artinya variabel Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4), mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini. *Std. Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0,15479.

4. Analisis koefisien Regresi secara Parsial (uji t)

Berikutnya adalah pengujian variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) yang dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t. berikut hasil analisis koefisien regresi secara parsial yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3
Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	T tabel	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.268	0.447		2.839	1.68023	0.007
x1	0.151	0.086	0.193	1.755	1.68023	0.086
x2	0.065	0.070	0.109	0.929	1.68023	0.358
x3	0.614	0.132	0.688	4.656	1.68023	0.000
x4	-0.203	0.110	-0.248	-1.844	1.68023	0.072

Sumber : data diolah dari SPSS

- Variabel Penetapan Standar (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,755 sedangkan t tabel sebesar 1,68023 jadi t hitung > t tabel atau $1,755 > 1,68023$, hal ini menunjukkan bahwa variabel penetapan standar berpengaruh tetapi tidak signifikan pada taraf keyakinan $0,086 > 0,05$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong atau hipotesis diterima.
- Variabel Pengukuran hasil kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,929 sedangkan t tabel sebesar 1,68023 jadi t hitung < t tabel atau $0,929 < 1,68023$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengukuran hasil kerja tidak berpengaruh pada taraf keyakinan $0,358 > 0,05$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong atau hipotesis ditolak.
- Variabel Tindakan koreksi/perbaikan (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,656 sedangkan t tabel sebesar 1,68023 jadi t hitung > t tabel atau $4,656 > 1,68023$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Tindakan koreksi/perbaikan berpengaruh signifikan pada taraf keyakinan $0,000 < 0,05$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong atau hipotesis diterima.
- Variabel Umpan balik (X_4) diperoleh nilai t hitung sebesar -1,844 sedangkan t tabel sebesar 1,68023 jadi t hitung < t tabel atau $-1,844 < 1,68023$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Umpan balik tidak berpengaruh pada taraf keyakinan $0,072 > 0,05$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan keterangan diatas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel tindakan koreksi/perbaikan (X_3) yaitu sebesar 4,565, jadi tidak sama dengan hipotesis yang tertera pada bab dua sebelumnya. Hipotesis sebelumnya adalah variabel pengukuran hasil kerja (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) akan tetapi variabel tindakan koreksi/perbaikan (X_3) tetap diterima karena hipotesis sebelumnya itu melihat di penelitian terdahulu dan sekedar dugaan sementara saja dalam penelitian ini. Secara kebenarannya dan kenyataannya pada hasil penelitian ini bahwa variabel tindakan

koreksi/perbaikan (X_3) menjadi yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong, karena sudah dilakukan penelitian serta pengujian secara parsial sehingga variabel tindakan koreksi/perbaikan (X_3) muncul sebagai variabel bebas atau independen yang paling dominan, sehingga variabel tindakan koreksi/perbaikan (X_3) dapat diterima dan menjadi variabel yang dominan dalam penelitian ini akan tetapi hipotesis X_2 yaitu penetapan standar kerja tidak terbukti kebenarannya.

5. Analisis Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dan nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bearti variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dan jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} dan nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bearti variabel bebas secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Berikut ini tabulasi hasil analisis terhadap F_{hitung} yaitu sebagai berikut:

Tabel. 4
Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	1.140	4	0.285	11.890	2.58	0.000(a)
Residual	1.054	44	0.024			
Total	2.194	48				

Sumber : data diolah dari SPSS

Berdasarkan F tabel diperoleh nilai sebesar 2,58 dan F hitung diperoleh nilai sebesar 11,890 bearti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan diperoleh nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa faktor – faktor kinerja pegawai yang disebutkan dalam model penelitian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh persamaan nilai regresi yaitu $Y = 1,268 + 0,151 X_1 + 0,065 X_2 + 0,614 X_3 - 0,203X_4$ maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), jika variabel X atau bebas ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y atau tidak bebas akan meningkat satu satuan.
- Koefisien Korelasi (R) diperoleh sebesar 0,721 atau 72,1% hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap variabel bebas yang terdiri dari Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4), terhadap variabel terikat/tidak bebas yaitu kinerja pegawai (Y).
- Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,519 atau 51,9% , artinya variabel pengawasan yang terdiri dari Penetapan standar kerja (X_1), Pengukuran hasil kerja (X_2), Tindakan koreksi/perbaikan (X_3), dan Umpan balik (X_4), mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Pengujian secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 11,890 dengan signifikan 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2,58. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,890 > 2,58$ dari tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut dapat dijelaskan secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Pengujian secara parsial nilai t hitung untuk variabel Penetapan standar kerja (X_1) sebesar 1,755, jika dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar 1,68023, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,755 > 1,68023$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung untuk variabel Pengukuran hasil kerja (X_2) sebesar 0,929 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,68023, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,929 < 1,68023$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t hitung untuk variabel Tindakan koreksi/perbaikan (X_3) sebesar 4,656 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,68023, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,656 > 1,68023$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung untuk variabel Umpan balik (X_4) sebesar -1,844 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,68023, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-1,844 < 1,68023$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Saran

- a) Walaupun tanggapan responden terhadap Penetapan standar kerja (X_1), seperti sasaran pekerjaan dan kebutuhan para pegawai, sudah baik akan tetapi masih terus dipertahankan bahkan masih mungkin untuk dioptimalkan sampai tergolong kategori nilai yang sangat baik.
- b) Setelah mengetahui hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengukuran hasil kerja (X_2) seperti studi waktu, data waktu standar yang telah dikerjakan sampai dengan sampel pekerjaan, belum cukup baik oleh karena itu perlu adanya perbaikan serta pengoreksian agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
- c) Untuk variabel Umpan balik (X_4) seperti sebab – sebab penyimpangan dari rencana dan penemuan – penemuan yang diterapkan untuk kegiatan – kegiatan berupa dimasa yang akan datang, sangat kurang baik terhadap kinerja pegawai (Y), oleh karena itu perlu untuk menjadikan perhatian dan perbaikan serta kesadaran pegawainya sendiri sehingga peningkatan akan kinerja pegawai dapat lebih baik.
- d) Untuk meningkatkan kualitas penelitian ini maka untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lainnya yang diduga berpengaruh tetapi belum masuk dalam penelitian ini yaitu disiplin dan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Amins H. Achmad. 2012. **Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah**. laksBang PRESSindo. Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi. 1990. **Manajemen Penelitian Edisi Baru**. PT Rineka Citra. Jakarta.
- _____. 2006. **Prosedur Penelitian**. PT Rineka Citra. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 1995. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Harahap Sofyan Syahri. 2001. **Sistem Pengawasan Manajemen**. Pustaka Quantum. Jakarta.
- Hasibuan Melayu S.P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi H.Hadari. 1994. **Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja**. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Rangkuti Freddy. 1999. **Riset Pemasaran Cetakan ketiga**. Penerbit PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Rivai Veithanzal. 2003. **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Sarwoto. 1997. **Dasar – Dasar Organisasi dan Manjemen**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Simamora Henry. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudirman. 2003. **Dasar – Dasar Manajemen**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. **Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Cetakan Ke – 14 Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. **Motode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Cetakan Ke – 16 Alfabeta. Bandung.
- Supranto J. 2001. **Metode Riset dan Aplikasi dalam Pemasaran**. Edisi ketujuh. Rineka Cipta. Jakarta.