

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Nurtika Sari  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Efendi, Ady Inrawan

## Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1) Gambaran pengawasan dan Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. 2) Pengaruh pengawasan dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Populasi pada peneliti ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yang berjumlah 28 orang dan penulis menetapkan populasi sama dengan sampel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pengawasan, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, teknik kuesioner, dan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pegawai menyatakan pengawasan sangat baik dan kinerja pegawai dikategorikan sangat baik. 2) Hasil pengujian regresi adalah  $\hat{Y} = 8,193 + 0,561X$  berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Nilai korelasi  $r = 0,708$  artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengawasan sebesar 50,1%. 4) Hipotesis  $H_a$  diterima, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu penambahan pengawasan sesuai dengan kemauan pegawai, dan meningkatkan mutu kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan dan Kinerja Pegawai

## Abstraction

*The purpose of this study is to examine and analyze: 1) Description of employee supervision and performance at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. 2) Effect of the supervision and performance of employees at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. This research was conducted using qualitative descriptive and quantitative descriptive. The population in this research are all employees at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar 28 people in total and the authors decided the same population and sample. The independent variable in this study was an supervision, and the dependent variable is the performance of employees. Data was collected through interviews, technical questionnaires, and technical documentation. The analysis technique used is a simple linear regression, and correlation coefficients of determination and hypothesis testing.*

*The results of the study can be concluded as follows: 1) An employee stated that the supervision are excellent and performance of employees categorized as very good. 2) results of regression testing is  $\hat{Y} = 8,193 + 0,561X$  means supervision has a positive influence on employee performance. 3) The value corelation  $r = 0,708$  means that there is a strong and positive relationship between the monitoring and performance of employees at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. The level of employee performance can be explained by the 50.1% control. 4) Hypothesis  $H_a$  is accepted, it means the control has a positive influence and significant to the performance of employees at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. To improve the performance of employees need additional supervision in accordance to the wishes of employees, and improve the quality of employee performance.*

Keywords: Monitoring and Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam setiap aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena memiliki kemampuan seperti perencanaan,

pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yaitu instansi yang memiliki peranan yang mengumpulkan kekayaan negara, untuk mewujudkan tujuan instansi diperlukan komponen yang saling mendukung salah satunya adalah kinerja. Dimana fenomena yang terjadi pada

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar menunjukkan adanya kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari dimensi kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengawasan. Pengawasan memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik. Pengawasan yang terdapat pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar adalah dengan cara mendeteksi masalah yang dilakukan dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Dalam pengawasan tersebut masalah yang dihadapi yaitu pengukuran pelaksanaan kegiatan yang berulang-ulang dan terus-menerus. Untuk melakukan hal ini harus mengukur pelaksanaan dengan cara pengamatan, laporan-laporan baik lisan dan tertulis, pengujian dengan pengambilan sampel.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran pengawasan dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar?

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pengawasan dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

## 4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No.79 Pematangsiantar.

Pada penelitian ini Yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No.79 Pematangsiantar.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daft (2002:8), manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Sedangkan, Robbins dan Timothy (2008:8), mengartikan manajemen adalah pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dan melalui orang lain. Jadi, manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Mary (2010:7), manajemen yaitu melibatkan aktivitas-aktivitas organisasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Menurut Gomes (2003:6), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

### 2. Pengawasan

Menurut Mockler (2003:360), pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, Guntur (2005:89), pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar.

Menurut Halsey (2003:8), pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan

memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

Menurut Manullang (2001:127), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Handoko (2001:594), pengawasan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan akan merugikan organisasi sendiri.

Menurut Terry (2006:395), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengavaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan.

### 3. Kinerja

Menurut Wibowo (2007:123), kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mathis dan John (2002:78), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Wales (2009:1), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai yang dikutip oleh Wales (2009:1), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### 4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan.

Berangkat dari deskripsi tersebut Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa kinerja perusahaan

diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standart telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisa

#### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas dapat diperoleh interval kelas = 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori	
	Pengawasan	Kinerja Pegawai
1,00 - 1,80	Sangat Baik	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Puas	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Kurang Baik	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data

#### 1) Gambaran Pengawasan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan instansi untuk memberikan tujuan dan hasil yang baik untuk setiap pekerjaan dan standar kerja instansi sehingga instansi dapat memberikan hasil kerja yang baik. Metode yang digunakan oleh

instansi untuk pengawasan pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Pematangsiantar adalah penetapan standar, penetapan pengukuran pelaksanaan standar, pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengambilan pelaksanaan dengan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Hal yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, yaitu:

- a) Perubahan lingkungan organisasi  
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukan bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- b) Peningkatan kompleksitas organisasi  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga. Organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi dan fasilitas-fasilitas yang tersebar luas yang memerlukan pelaksanaan pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.
- c) Kesalahan-kesalahan  
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan bawahan sering membuat kesalahan-kesalahan, masalah diagnosa yang tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- d) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang  
Bila atasan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya atasan dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, atasan tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

## 2) Gambaran Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu dalam hal

kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika sistem pengawasannya baik.

Kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar ditandai oleh faktor yang mempengaruhi seperti kesetiaan, prestasi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Dari 28 orang pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, semua mempunyai kemampuan kerja yang cukup baik sehingga mereka mendapat nilai lebih dari pimpinan. Apabila dilihat dari faktor-faktor tersebut, pegawai dapat mencapai standar kerja sesuai target yang di tentukan dengan selalu menginformasikan ke tim pengawas yang bertugas dalam mengawasi dan mengendalikan proses kerja dalam pelaksanaannya. Dilihat dari, kesetiaan dan prestasi pegawai berhasil bekerja. Kemudian untuk tanggungjawab dan ketaatan, pegawai cukup tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk kejujuran dan kerjasama pegawai di tempat kerja cukup baik dilihat dari cara pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan dari prakarsa dan kepemimpinan untuk pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar juga cukup baik di tandai dengan adanya komunikasi yang baik dari antar pelanggan

### b. Deskriptif Kuantitatif

#### 1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), serta untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah. Untuk melihat apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program aplikasi SPSS dengan notasi sebagai berikut :  $\hat{Y} = a + bX$

**Tabel 2**  
**Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	<b>8.193</b>	5.094	
Pengawasan	<b>.561</b>	.110	.708

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil perhitungan SPSS for windows 17

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan  $\hat{Y} = 8,193 + 0,561X$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien  $b = 0,561$  bermakna apabila variabel pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,561.

## 2) Analisa Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Tabel 3**  
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.708<sup>a</sup></b>	<b>.501</b>	.482	2.35586

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil perhitungan *SPSS for windows 17*.

Dari tabel 3 di atas diperoleh nilai  $r = 0,708$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengawasan dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,501 yang artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 50,1% oleh pengawasan selebihnya 49,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kemampuan bekerja, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan dengan organisasi.

## 3) Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah variabel pengawasan yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa pengawasan dan kinerja pegawai sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

**Tabel 4**  
Perkiraan Nilai t hitung Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	<b>1.608</b>	.120
<b>Pengawasan</b>	<b>5.114</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil perhitungan *SPSS for windows 17*

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, jadi terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan, dimana nilai signifikansi pada

variabel ini  $0,000 < 0,05$ . Dari perhitungan tabel 18,  $t_{hitung}$  sebesar 5,114 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $d.f = n - 2$ ,  $(5\%, n-2) = t_{(5\%, 26)}$  sebesar 2,055, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Pengawasan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pengawasan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar dapat sangat baik. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan oleh penulis, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 4,42 yang dinilai sangat baik. Tetapi terdapat indikator yang apabila di lihat dari perolehan nilai rata-ratanya dinilai baik. Indikator yang dimaksud yaitu pada indikator pertama poin pertama dengan nilai rata-rata yaitu 4,07. Pada indikator ini dijelaskan bahwa biaya tenaga kerja yang digunakan sebagai standar kerja memperoleh nilai yang baik. Untuk tindakan selanjutnya, pegawai dapat lebih baik lagi untuk melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

Kemudian pada indikator ketiga pada poin pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 dan pada poin ketujuh dengan nilai rata-rata 4,14 termasuk dalam kategori baik karena dalam hal pengamatan yang dilakukan oleh pegawai sudah memenuhi nilai standar dan diperiksa dengan benar bahwa pelaksanaan kerja berjalan sesuai ketentuan. Untuk itu, masih dibutuhkan juga usaha yang lebih baik lagi. Sama halnya dengan indikator terakhir pada poin kesebelas termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,28, karena dalam memperbaiki pengukuran pelaksanaan kerja pegawai dapat mengganti sistem pengukuran kerja dengan yang lebih baik lagi.

### b. Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar mencapai tujuan organisasi salah satunya melalui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai baik berdasarkan indikator kinerja yaitu kesetiaan, prestasi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Dikatakan demikian karena dapat dilihat dari total nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh yaitu sebesar 4,25. Namun pada indikator kesetiaan telah memberikan hasil yang baik. Hal ini dapat dilihat dari cara pegawai mencintai pekerjaan masing-masing. Untuk itu, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kesetiaan terhadap suatu pekerjaan. Selain kesetiaan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan karena kemampuan berfikir seseorang dapat membantu lancarnya suatu proses kerja. Kemudian, dalam pencapaian kerja tidak dapat dilakukan

dengan baik jika setiap pegawai tidak memiliki rasa tanggungjawab atas suatu pekerjaan. Sejalan dengan tanggungjawab yang dibutuhkan, pegawai juga harus bisa mematuhi ketaatan peraturan yang diberi dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Dalam ketaatan pegawai seharusnya bersikap patuh seperti masuk kerja tepat waktu. Disamping itu kejujuran merupakan bentuk keharusan yang wajib dimiliki oleh setiap orang. Begitu juga dalam pekerjaan, pegawai harus memiliki kejujuran dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberi kepada masing-masing pegawai.

Pada kemampuan bekerjasama pegawai harus masuk kerja tepat waktu. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya instansi memberikan kesadaran bahwa dengan adanya pengadaan pengawasan kerja ini diharapkan dapat membantu kemajuan kelancaran aktivitas instansi untuk kemampuan dalam bekerjasama yaitu dengan selalu masuk kerja tepat waktu yang bukan hanya berguna untuk instansi saja melainkan untuk diri sendiri. Kemudian instansi memberikan peraturan sanksi untuk pegawai yang masuk jam kerja tidak tepat pada waktunya. Dengan demikian kerjasama baik antar rekan kerja maupun kepada instansi itu sendiri dapat ditingkatkan lagi.

Dalam suatu prakarsa tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan yang baik. Cara mengatasinya adalah menilai sejauh mungkin apakah pegawai memang sudah dapat memahami pengawasan kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan di instansi. Karena apabila pegawai belum juga memahami tentang pengawasan kerja maka hanya akan sedikit mempengaruhi kinerja dalam memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Kemudian untuk kepemimpinan mendapatkan nilai yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari cara pegawai memimpin suatu organisasi dalam bekerja, dan bersikap tegas dalam suatu proses penyelesaian kerja. Pelaksanaan kerja akan baik jika kepemimpinan dalam bekerja mempunyai nilai yang baik.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Dari total jawaban responden mengenai pengawasan berdasarkan indikator penetapan standar, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi berada pada 4,18 dengan kriteria baik, namun walaupun dengan kriteria yang didapat dalam setiap indikator adalah baik instansi masih harus memperbaiki menjadi lebih baik lagi.
- Dari total jawaban responden mengenai kinerja pegawai berdasarkan indikator kesetiaan, prestasi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar berada pada nilai 4,25 dengan

kriteria sangat baik, namun masih perlu diperhatikan lagi tentang pengawasan kerja agar pegawai selalu masuk kerja tepat waktu.

- Hasil pengolahan data didapat persamaan regresi linear sederhana yang dihitung melalui program SPSS versi 17 sebagai berikut  $\hat{Y} = 8,193 + 0,561X$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Artinya jika variabel independen tetap dan pengawasan mengalami kenaikan satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,561. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- Nilai korelasi yang diperoleh yaitu  $r = 0,708$  artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X yaitu pengawasan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Dari perhitungan koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai 50,1% dapat dijelaskan oleh pengawasan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, dan sisanya 49,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini.
- Dari hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 5,114 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,055. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

### 2. Saran

- Agar Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar dapat meningkatkan pengaruh kinerja pegawai, maka instansi harus dapat mengadakan pengawasan yang lebih baik kepada pegawai-pegawainya sesuai dengan standart undang-undang yang mengatur tentang pengawasan. Dan instansi perlu memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan pengawasan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam bekerja.
- Kemudian tim pengawas harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, menggunakan standar kerja dengan baik, sistem inspeksi dan pengamatan, meningkatkan kreativitas dan dapat mengkoreksi setiap penyimpangan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua pegawai terhadap pentingnya pengawasan. Kesadaran

- yang dimiliki setiap pegawai mampu mendukung tercapainya tujuan pengawasan di instansi yaitu mencegah dan mengurangi penyimpangan kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang pengawasan harus ditingkatkan karena pada umumnya kesalahan-kesalahan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.
- c. Agar pegawai selalu bekerja tepat waktu, maka Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar harus memberikan bimbingan dan himbauan kepada para pegawainya agar dalam melakukan pekerjaan tanpa harus ditunda-tunda, instansi juga dapat memberikan sanksi kepada pegawainya apabila mereka tetap tidak mau bekerja tepat waktu.
  - d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, 2005, <http://www.ilmumu.com/pengetahuan/hubunganpengawasan>, diakses tahun 2014.
- Daft, Richard L, 2002, **Manajemen**, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Guntur, 2005, <http://www.ilmuekonomi.com/pengetahuan/pengertian-pengawasan>, diakses tahun 2004.
- Halsey, 2003, [http://www.google.com/pengawasan/organisasi](http://www.google.com/pengawasan/organisasi.html), html. Diakses tahun 2014.
- Handoko, T. Hani, 2001, **Manajemen**, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwart Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**, Bandung: PT. Remaja Rosakarya.
- Manullang, M, 2004, **Dasar-Dasar Manajemen**, Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John Jackson, 2006, **Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid I, Jakarta: Penerbit Salemba.
- Mockler, Robert J, 2003, **Management Control Process**, Jakarta: PT.Pustaka Binama Pressindo.
- Mondy, R, Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1 Edisi Ke 10, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Viethzal, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, P, dan Timothy, Judge, A, 2008, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua Belas Buku 1, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, 2010, **Manajemen**. Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta: Indeks.
- Simamora, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Terry, 2006, <http://www.ilmumanajemen.com/pengetahuan/manajemen>, diakses tahun 2014.
- Wales, Jimmy, 2009, <http://id.wikipedia.org/wiki.com>, diakses 2014.
- Wibowo, 2007, **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.