



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

Sisi Aneka Sari¹, Supriyanto², Surajiyo³, Januarta⁴, Elzanti Rahman⁵
^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, ²Universitas Bina Insan Lubuklinggau
e-mail: ¹Sisi@gmail.com, ²Supriyanto@univbinainsan.ac.id, ³surajiyo@univbinainsan.ac.id,
⁴januarta616@gmail.com, ⁵2002elzanti@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Kemampuan Kerja: 1) Masih adanya beberapa pegawai yang kurang menguasai kemampuan teknis yang dibebankan kepada mereka, 2) Ada beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan (*skill*) dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yaitu kurang menguasai teknologi seperti kurang menguasai program komputer yang berkaitan dengan pekerjaan, 3) Masih adanya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang diinginkan. b. Pengawasan: 1) Masih ada beberapa pegawai merasa belum mendapat perhatian dari atasan apabila pegawai telah melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan tanggung jawab, 2) Kurangnya aktivitas pegawai melalui pemantauan yang rutin, mencatat selama kegiatan, dan penelaahan secara cermat serta sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan, dan 3) Masih lemahnya pengawasan yang dilakukan seorang Pimpinan, bilamana terjadinya pelanggaran, maka dapat dengan cepat mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan program yang telah ditunjuk sebelumnya sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan. c. Kinerja Pegawai: 1) Belum maksimalnya kemampuan kerja dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kinerja belum optimal, 2) Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya belum menghasilkan kerja yang optimal. dan 3) Kinerja yang dihasilkan belum mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: a. Secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklingga, dengan nilai thitung = 4,717 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$. b. Secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, dengan nilai thitung = 4,711 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$. c. Secara bersama-sama (*simultan*) variabel kemampuan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, hal ini ditunjukkan oleh Fhitung yang diperoleh adalah $24,672 > Ftabel = 3,18$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Pengawasan dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016), Pegawai merupakan elemen yang sangat penting dibandingkan dengan modal, Teknologi, atau yang lainnya sebab yang mengendalikan modal dan

Teknologi serta cara menggunakan dan memeliharannya ialah manusia.

Kinerja pegawai akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama untuk mewujudkan Visi dan Misi Organisasi. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan kemampuan kerja dan



pengawasan yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal Organisasi dan eksternal Organisasi.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau merupakan melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pengelolaan rumah tangga sekretariat, rumah tangga dinas jabatan serta umum dan perlengkapan sekretariat daerah.

Berdasarkan hasil Observasi awal dan wawancara yang dilakukan Peneliti mengenai kemampuan kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, bahwa : 1). Masih adanya beberapa pegawai yang kurang menguasai kemampuan teknis yang dibebankan kepada mereka, 2). Ada beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan (*skill*) dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yaitu kurang menguasai teknologi seperti kurang menguasai program komputer yang berkaitan dengan pekerjaan, 3). Masih adanya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang diinginkan, 4). Ada beberapa pegawai yang mempunyai sifat mudah menyerah jika menghadapi kendala dalam bekerja, dan 5). Masih ada pegawai yang kurang menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Begitu juga dengan hasil Observasi awal dan wawancara mengenai pengawasan bahwa

- 1). Masih ada beberapa pegawai merasa belum mendapat perhatian dari atasan apabila pegawai telah melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan tanggung jawab,
- 2). Jika pegawai mendapatkan hambatan dalam bekerja masih dirasakan kurang ada bimbingan, arahan dan petunjuk dari atasan,
- 3). Kurangnya aktivitas pegawai melalui pemantauan yang rutin, mencatat selama kegiatan, dan penelaahan secara cermat serta sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan,

- 4). Masih lemahnya pengawasan yang dilakukan seorang Pimpinan, bilamana terjadinya pelanggaran, maka dapat dengan cepat mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan program yang telah ditunjuk sebelumnya sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan, dan
- 5). Masih kurangnya usaha yang dilakukan oleh Pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai.

Kinerja pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, dikarenakan belum maksimalnya kemampuan kerja dan kurang pengawasan yang dilakukan, sehingga mengakibatkan kinerja belum optimal, maka berdasarkan fenomena tersebut di atas maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jalan Garuda No. 10, Kelurahan Kayu Ara, Kecamatan Lubuklinggau Barat I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31615. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, menentukan rumusan, mempersiapkan inlitian, mengadakan penelitian, mengumpulkan data, analisis terkumpul, hasil penelitian kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, Aparatur Sipil Negara berjumlah 28 orang, sedangkan Tenaga Honorer berjumlah 21 orang. Jadi jumlah seluruhnya : 49 orang. Sampel dalam



penelitian ini adalah sampel jenuh. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau.

Tabel 1. Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Kemampuan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	37,701	4,616	
1 Kemampuan Kerja	,439	,093	,567

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana variabel Kemampuan Kerja diperoleh $Y = a + bX_1$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 37,70. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,439 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kemampuan kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,439 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,439 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel kemampuan kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,567 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel kemampuan kerja dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kerja searah.

Berdasarkan Hasil Uji t kemampuan kerja (X_1) Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau. menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,717$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 49$ menunjukkan nilai dalam distribusi t adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau.

Tabel 2. Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Pengawasan

	Unstandardized	Standardize
--	----------------	-------------



Model	Coefficients		d
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	41,862	3,745	
1 Pengawasan	,302	,064	,566

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022

Bedasarkan hasil pengujian regresi sederhana variabel pengawasan diperoleh $Y = a + bX_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 41,862 Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,302 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel pengawasan akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,302 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,302 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel pengawasan (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel pengawasan dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pengawasan terhadap kinerja pegawai kerja searah.

Berdasarkan Hasil Uji t pengawasan (X_2) Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau. menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 49$ menunjukkan nilai dalam distribusi t adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kemampuan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 27,816. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,354 satuan dan nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,243 satuan.

Tabel 3. Pengujian Terhadap Hipotesis

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	249,654	24,672	,000 ^b
Residual	46	10,119		
Total	48			

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $24,672 > F_{tabel} = 3,22$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,22 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau. sedangkan berdasarkan hasil Uji t Kemampuan Kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,717$ lebih besar dari nilai



ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, dengan $n = 49$ menunjukkan nilai dalam distribusi t adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau. sedangkan berdasarkan hasil Uji t pengawasan (X_2) menunjukkan nilai thitung = 4,711 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, dengan $n = 49$ menunjukkan nilai dalam distribusi t adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $24,672 > F_{tabel} = 3,22$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,22 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>
- Arini, K. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *manajemen penilai kinerja karyawan*. PENERBIT GAVA MEDIA.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Rulandari, N. (2017). The effect of supervision and professionalism on staff performance at the office of social affairs in East Jakarta administrative city. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(2), 184–192. https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf
- Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.
- sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y. A. A. dan N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.