



PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTANBUN

Srigati, Ismiyati

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima, 5 Februari 2020
Disetujui, 13 Maret 2020
Dipublikasikan, 30 Juni 2020

Keywords:

Employee Performance;
Supervision; Motivation;
Competence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Distanbun secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori Slovin dengan jumlah sampel 136 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21.00 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda diperoleh persamaan: $KP = 52,076 + 0,181P + 0,115M + 0,139K + e$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Distanbun baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun secara simultan yang dibuktikan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 26,955% dan secara parsial yang dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 3,021, untuk variabel pengawasan (X1), 2,527, untuk variabel motivasi (X2), dan 2,457 untuk variabel kompetensi (X3). Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh 1) pengawasan terhadap kinerja pegawai, 2) motivasi terhadap kinerja pegawai, 3) kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Distanbun.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of supervision, motivation, and competence on the performance of employees at the Distanbun simultaneously or partially. The population of this study was employees of the Distanbun. The sampling technique used Slovin theory with a sample of 136 respondents. Data collection techniques were observation, interviews, questionnaires and documentation. The analysis technique was IBM SPSS 21.0 program for windows. The results showed multiple linear regression equation: $KP = 52.076 + 0.181P + 0.115M + 0.139K + E$ shows the significant influence of supervision, motivation, and competence of the employees on the performance of employees at the Distanbun either simultaneously or partially. The simultaneous evidenced by F test obtained F count equal to 26.955% and partially evidenced by t test obtained t calculate equal to 3.021, for variable control (X1), 2.527, for motivation variable (X2), and 2.457 for the variable competence (X3). Conclusions from this research is no effect 1) supervision on employee performance, 2) motivation to employee performance, 3) the competence of employees on the performance of employees at the Distanbun.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

Alamat korespondensi:

Gedung L3 Lantai 1 FE UNNES
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: rakarizkyaditama@gmail.com

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta lainnya. Sumber daya manusia dalam istilah administrasi pemerintahan disebut aparatur atau pegawai. Pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik. Kinerja yang optimal dapat dicapai sesuai dengan tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai sebagai penggerak jalannya suatu pekerjaan dalam organisasi. Sudarmanto (2009: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun privat.

Manajemen yang berperan penting untuk mengatur efektivitas kegiatan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang berkembang memerlukan sumber daya manusia yang berkembang pula. Oleh karena itu, peranan manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan, karena berfungsi dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan 2009: 21).

Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi akan terjadi kenaikan kinerja apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi didukung oleh faktor-faktor yang tepat. Sebaliknya, apabila kinerja tidak didampingi oleh faktor-faktor yang tepat untuk mendukung jalannya aktivitas kerja dalam suatu organisasi maka organisasi tidak mencapai tujuannya dan hal tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja atau kinerja pegawai masih rendah atau tidak ada perubahan. Variabel yang mendukung kinerja pegawai adalah variabel-variabel yang mampu memberikan kualitas dan kuantitas yang baik

untuk mendorong keberhasilan organisasi. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel pengawasan pimpinan.

Menurut Simbolon dalam Gavinov (2016: 117) “Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil suatu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.” Hal ini dengan hasil penelitian Sukimim, dkk (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara faktor pengawasan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Rompas, dkk (2018) menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan motivasi. Hal ini sesuai pendapat Mangkunegara (2009: 67-68) bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (kompetensi) dan faktor motivasi.

Faktor kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), yang berarti bahwa pegawai yang mempunyai pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka dia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.” Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik Mitchell dalam Sinambela (2012: 9). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009: 141). Hal ini didukung oleh penelitian Dharma (2017); Pawirosumarto (2017) dan Ardilla (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pertanian dan Perkebunan merupakan instansi pemerintah yang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah yang menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pertanian dan perkebunan merupakan tugas dari Dinas Pertanian dan Perkebunan.

Berdasarkan temuan lapangan masih terdapat pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan belum baik, sehingga diduga kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah masih belum optimal. Terdapat indikasi pada kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, karena pimpinan sering melakukan

dinas luar dan tidak dapat hadir setiap hari. Pegawai memiliki motivasi kerja yang kurang.

METODE

Penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan populasi seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 206 pegawai dengan sampel 136 pegawai, yang diambil secara nonprobability sampling insidental. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Correlations		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	52,076	1,967		26,474	,000			
1 Pengawasan	,181	,060	,300	3,021	,003	,548	,254	,207
Motivasi	,115	,046	,191	2,527	,013	,398	,215	,173
Kompetensi	,139	,056	,254	2,457	,015	,551	,209	,168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 Coefficients diperoleh persamaan pertama yaitu $KP = 52,076 + 0,181P + 0,115M + 0,139K + e$, jika konstanta (α) = 52,076 artinya jika pengawasan (P), motivasi (M), dan kompetensi pegawai (K) bernilai 0, maka kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 52,076. Koefisien regresi variabel pengawasan (P) = 0,181 artinya apabila variabel independent lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (KP) akan mengalami kenaikan sebesar 0,181. Koefisien positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengawasan dengan kinerja, semakin tinggi pengawasan maka kinerja akan semakin

tinggi. Koefisien regresi variabel motivasi (M) = 0,115, artinya apabila variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (KP) akan mengalami kenaikan sebesar 0,115. Koefisien positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi maka kinerja semakin meningkat. Variabel kompetensi pegawai (K) = 0,139, artinya apabila variabel kompetensi pegawai mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (KP) akan mengalami kenaikan sebesar 0,139. Koefisien positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompetensi pegawai dengan kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X1,X2,X3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	218,864	3	72,955	26,985	,000 ^b
	Residual	356,871	132	2,704		
	Total	575,735	135			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Pengawasan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019

Pada tabel 2 Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 26,955 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Ho ditolak dan menunjukkan Ha diterima. Hal ini dapat memprediksi kinerja pegawai atau dapat diartikan pengaruh pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Koefisien motivasi (M) sebesar 0,115, artinya apabila variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan tetapi variabel *independent* lain memiliki

nilai yang tetap, maka kinerja (KP) akan mengalami kenaikan sebesar 0,115. Koefisien regresi variabel kompetensi pegawai (K) memiliki nilai sebesar 0,139, artinya apabila variabel kompetensi pegawai mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (KP) akan mengalami kenaikan sebesar 0,139. Koefisien positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompetensi pegawai dengan kinerja, semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja semakin meningkat.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part order	
1	(Constant)	52,076	1,967		26,474	,000			
	Pengawasan	,181	,060	,300	3,021	,003	,548	,254	,207
	Motivasi	,115	,046	,191	2,527	,013	,398	,215	,173
	Kompetensi	,139	,056	,254	2,457	,015	,551	,209	,168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan table 3 di atas dapat dilihat diperoleh signifikansi variabel pengawasan (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima, yang artinya pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,013 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

Ho ditolak dan Ha3 diterima, yang artinya motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel kompetensi pegawai yang diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,015 < 0,05. Disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha4 ditolak, yang artinya kompetensi pegawai (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,366	1,644

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Pengawasan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019

Tabel 4 model summary menunjukkan besarnya Adjusted R² adalah 0,380 nilai Adjusted dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya R² yaitu sebesar 38% dipengaruhi oleh pengawasan, motivasi, dan kompetensi

pegawai. Sedangkan untuk mengetahui nilai pengaruh faktor lain di luar R² yaitu dengan cara 100% dikurangi nilai R² 38% hasilnya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Parsial (r^2)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part order	
1	(Constant)	52,076	1,967		26,474	,000			
	Pengawasan	,181	,060	,300	3,021	,003	,548	,254	,207
	Motivasi	,115	,046	,191	2,527	,013	,398	,215	,173
	Kompetensi	,139	,056	,254	2,457	,015	,551	,209	,168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019

Besarnya pengaruh variable pengawasan terhadap kinerja yakni sebesar 0,254. Nilai r^2 pada variabel pengawasan sebesar $(0,254)^2 \times 100\% = 6,45\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja sebesar 6,45%. Variabel motivasi sebesar 0,215. Sehingga nilai r^2 pada variabel motivasi sebesar $(0,215)^2 \times 100\% = 4,62\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 4,62%. Besarnya pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja yaitu sebesar 0,209. Nilai r^2 pada variabel kompetensi pegawai sebesar $(0,209)^2 \times 100\% = 4,37\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja sebesar 4,37%.

Analisis deskriptif persentase ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel, yakni pengawasan (X1), motivasi (X2), dan kompetensi pegawai (X3) agar lebih mudah

dalam memahami pengukurannya. Berdasarkan analisis deskriptif pengawasan diukur dengan lima indikator yaitu penetapan standar, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Berikut adalah tabel analisis deskriptif pengawasan. hasil penelitian bahwa sebanyak 136 pegawai atau sebesar 3,68% menyatakan bahwa penetapan standar dalam kategori sangat baik, sebesar 80,88% menyatakan penetapan standar dalam kategori baik, sebesar 12,5% menyatakan penetapan standar dalam kategori cukup baik, dan sebesar 2,94% menyatakan penetapan standar dalam kategori tidak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa penetapan standar pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat 17 pegawai yang menyatakan

penetapan standar dalam kategori cukup baik, dan empat pegawai menyatakan tidak baik.

Penentuan pengukuran pegawai menunjukkan bahwa sebesar 13, 97% yang termasuk dalam kategori sangat baik, sebesar 67,65% menyatakan penentuan pengukuran kegiatan dalam kategori baik, sebesar 15,44% menyatakan penentuan pengukuran kegiatan dalam kategori cukup baik, dan sebesar 2,94% menyatakan penentuan pengukuran kegiatan dalam kategori tidak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa penentuan pengukuran kegiatan pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat 21 pegawai yang menyatakan cukup baik dan empat pegawai yang menyatakan tidak baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 136 pegawai atau sebesar 21,32% menyatakan bahwa pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam kategori sangat baik, sebesar 70,59% menyatakan pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam kategori baik, sebesar 8,09% menyatakan pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam kategori cukup baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran pelaksanaan kegiatan pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik, namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat 11 pegawai yang menyatakan cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 23,53% menyatakan bahwa perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan dalam kategori sangat baik, sebesar 72,79% menyatakan perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan dalam kategori baik, sebesar 3,68% menyatakan perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan dalam kategori cukup baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik, namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat lima pegawai yang menyatakan cukup baik.

Sebanyak 136 pegawai atau sebesar 14,71% dalam pengukuran pegawai menyatakan bahwa pengambilan tindakan koreksi dalam kategori sangat baik, sebesar 75,73% menyatakan pengambilan tindakan koreksi dalam kategori baik, sebesar 9,56% menyatakan pengambilan tindakan koreksi dalam kategori cukup baik dan sisanya tidak ada yang mengatakan bahwa tindakan koreksi tidak baik maupun sangat tidak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengambilan tindakan koreksi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan karena terdapat 13 pegawai yang menyatakan cukup baik.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi, terdapat lima indikator yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Hasil perhitungan deskriptif persentase indikator fisiologis sebesar 15,44% menyatakan bahwa fisiologis dalam kategori sangat tinggi, sebesar 63,24% menyatakan fisiologis dalam kategori tinggi, sebesar 21,32% menyatakan fisiologis dalam kategori cukup tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal fisiologis sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat 29 pegawai yang menyatakan cukup tinggi. Hasil perhitungan deskriptif persentase indikator rasa aman bahwa sebesar 10,29% menyatakan bahwa rasa aman dalam kategori sangat tinggi, sebesar 71,32% menyatakan rasa aman dalam kategori tinggi, sebesar 18,38% menyatakan rasa aman dalam kategori cukup tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal rasa aman sudah tinggi, namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat 25 pegawai yang menyatakan cukup tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 136 pegawai atau sebesar 8,82% menyatakan bahwa sosial dalam kategori sangat tinggi, sebesar 74,26% menyatakan sosial dalam kategori tinggi, sebesar 15,44% menyatakan sosial dalam kategori cukup tinggi, sebesar

0,74% menyatakan sosial dalam kategori rendah, sebesar 0,74% menyatakan sosial dalam kategori sangat rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal sosial sudah baik, namun perlu adanya perbaikan karena terdapat 21 pegawai yang mengatakan bahwa motivasi pegawai dalam sosial cukup tinggi, satu pegawai menyatakan masih rendah, dan satu pegawai menyatakan sangat rendah. Hasil perhitungan deskriptif persentase indikator penghargaan diri menunjukkan bahwa sebesar 13,24% menyatakan bahwa penghargaan diri dalam kategori sangat tinggi, sebesar 71,32% menyatakan penghargaan diri dalam kategori tinggi, sebesar 15,44% menyatakan penghargaan diri dalam kategori cukup tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal penghargaan diri sudah baik, namun perlu ditingkatkan karena terdapat 21 pegawai yang menyatakan penghargaan diri cukup tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 136 pegawai atau sebesar 17,65% menyatakan bahwa aktualisasi diri dalam kategori sangat tinggi, sebesar 63,23% menyatakan aktualisasi diri dalam kategori tinggi, sebesar 15,44% menyatakan aktualisasi diri dalam kategori cukup baik dan sebesar 3,68% menyatakan bahwa aktualisasi diri dalam kategori rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal penghargaan diri sudah baik, namun perlu adanya perbaikan karena terdapat 21 pegawai mengatakan bahwa motivasi pegawai cukup tinggi dan lima pegawai yang menyatakan masih rendah dalam hal aktualisasi diri.

Berdasarkan analisis deskriptif persentase, kompetensi pegawai diukur dalam lima indikator yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Hasil perhitungan deskriptif persentase indikator motif diperoleh sebesar 24,26% menyatakan bahwa indikator motif dalam kategori sangat kompeten, sebesar 63,97% menyatakan indikator motif dalam

kategori kompeten, sebesar 11,03% menyatakan indikator motif dalam kategori cukup kompeten dan sebesar 0,74% menyatakan bahwa indikator motif dalam kategori tidak kompeten. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal motif sudah kompeten, namun masih perlu adanya perbaikan karena terdapat 15 pegawai yang menyatakan cukup kompeten, dan satu pegawai menyatakan tidak kompeten. Pada hasil penelitian sifat menunjukkan bahwa sebesar 8,82% menyatakan bahwa indikator sifat dalam kategori sangat kompeten, sebesar 75,74% menyatakan indikator sifat dalam kategori kompeten, sebesar 13,97% menyatakan indikator sifat dalam kategori cukup kompeten dan sebesar 1,47% menyatakan bahwa indikator sifat dalam kategori tidak kompeten. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal motif sudah kompeten, namun perlu adanya perbaikan karena terdapat 19 pegawai menyatakan bahwa motif pegawai cukup kompeten dan dua pegawai menyatakan masih tidak kompeten.

Hasil penelitian sebanyak 136 pegawai atau sebesar 22,79% menyatakan bahwa indikator konsep diri dalam kategori sangat kompeten, sebesar 60,29% menyatakan indikator konsep diri dalam kategori kompeten, sebesar 16,18% menyatakan indikator konsep diri dalam kategori cukup kompeten dan sebesar 0,74% menyatakan bahwa indikator konsep diri dalam kategori sangat tidak kompeten. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam hal konsep diri sudah kompeten, namun perlu adanya perbaikan karena terdapat 22 pegawai menyatakan bahwa konsep diri pegawai cukup kompeten dan satu pegawai menyatakan masih sangat tidak kompeten.

Hasil perhitungan deskriptif persentase indikator pengetahuan menunjukkan bahwa sebesar 9,11% menyatakan bahwa indikator

pengetahuan dalam kategori sangat kompeten, sebesar 70,59% menyatakan indikator pengetahuan dalam kategori kompeten, sebesar 9,56% menyatakan indikator pengetahuan dalam kategori cukup kompeten dan sebesar 0,74% menyatakan bahwa indikator pengetahuan dalam kategori tidak kompeten. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai dalam hal pengetahuan sudah kompeten, namun perlu adanya perbaikan karena terdapat 13 pegawai menyatakan bahwa pengetahuan pegawai cukup kompeten dan satu pegawai menyatakan masih tidak kompeten. Penelitian ini menjelaskan pengaruh pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil dengan persamaan $KP = 52,076 + 0,181P + 0,115M + 0,139K + e$, hasil analisis regresi berganda tersebut menjelaskan pengaruh positif pada masing-masing variabel pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilihat bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi pegawai.

Menurut Terry dan Leslie (2005: 238) dalam Gavinov (2016: 115) pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan (goal and objectives) serta mengambil tindakan yang perlu. Sehingga, pengawasan memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan kinerja karena dengan adanya pengawasan kinerja dari seorang individu dapat tertata dan terencana sesuai dengan apa yang sudah diharapkan atau direncanakan dari sebuah organisasi. Hal ini juga diperkuat penelitian Nielwaty, dkk (2017) bahwa variabel pengawasan yang meliputi setiap kegiatan selalu menetapkan standar, mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan sebagai beban evaluasi menentukan tindakan korektif untuk kegiatan di masa yang

akan datang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa indikator penetapan standar dan penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan memiliki persentase terendah dibandingkan dengan indikator lainnya dalam indikator variabel pengawasan. Pada indikator penetapan standar butir pernyataan yang memiliki indeks terendah adalah butir yang berbunyi "Diperlukan target untuk mengukur tingkat kinerja pegawai", hal ini berarti di dinas tersebut tidak terdapat target kerja, pada kenyataannya target kinerja tersebut ada, karena target tersebut merupakan standar penilaian kinerja pegawai. Namun pada butir pernyataan tersebut memiliki persentase terendah hal ini disebabkan karena sebagai besar dari karyawan menganggap bahwa penilaian kinerja bukan hanya berpatokan dengan SKP akan tetapi juga dengan penilaian sikap dari masing-masing pegawai. Sehingga dari hal tersebut para pegawai cenderung tidak mementingkan SKP yang tidak sesuai dengan kualitas target.

Pada indikator pengukuran pelaksanaan kegiatan butir pernyataan yang memiliki indeks terendah adalah butir yang berbunyi "Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan", hal ini berarti hasil kerja tidak selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, karena dalam menilai hasil kerja pimpinan lebih memperhatikan kuantitas dibandingkan kualitas kerja, dan aspek lain seperti karakter pegawai dan sikap pegawai terhadap pegawai lain ataupun pada masyarakat. Dari hasil analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa pegawai tidak terlalu memperhatikan mengenai penilaian hasil kerja terutama pada penilaian kualitas kerja. Karena mereka menganggap output atau keluaran kerja sudah tercapai maka mereka akan merasa aman terhadap penilaian kerja mereka.

Adanya pengawasan, pelaksanaan kerja dapat diatur, diamati dan dievaluasi apabila terjadi kesalahan dalam bekerja. Jika pelaksanaan kerja dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan maka akan

mempermudah mencapai tujuan organisasi dan tentunya naik turunnya kinerja pegawai dapat diamati dan diawasi melalui pengawasan. Hal ini didukung penelitian Markus (2014) bahwa pengawasan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi, adanya saling keterkaitan antara pengawasan dengan kinerja memiliki arti bahwa semakin baiknya pengawasan maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai.

Variabel motivasi pada indikator aktualisasi diri butir pernyataan yang memiliki indeks terendah adalah butir yang berbunyi "Pegawai memperoleh kesempatan yang luas untuk dipromosikan sesuai dengan potensi yang saya miliki", hal ini berarti pegawai tidak mendapatkan kesempatan yang luas untuk dipromosikan. Hal ini dikarenakan promosi yang dilakukan di dinas bukan hanya berdasarkan potensi yang dimiliki karyawan namun juga didasari dengan adanya pengalaman kerja, karena berdasarkan hasil observasi kebanyakan yang menjadi pimpinan adalah pegawai yang sudah berumur berdasarkan lamanya waktu bekerja. Jadi pegawai yang sudah lama bekerja di dinas tersebut tidak menutup kemungkinan untuk dapat dipromosikan. Hasibuan (2009: 141) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya bahaya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau cara membangkitkan perilaku atau kemauan pegawai agar mau tergerak untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk kinerja yang optimal. Hal ini juga diperkuat penelitian Reza (2010) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi, motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada variabel kompetensi pegawai menunjukkan bahwa indikator keterampilan memiliki indikator terendah daripada indikator lainnya. Pada indikator keterampilan butir pernyataan yang memiliki indeks terendah adalah butir yang berbunyi "Pegawai

mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan", hal ini berarti pegawai tidak memiliki kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai berpatokan pada perintah pimpinan atau berdasarkan apa yang diucapkan pimpinan. Karena terlalu takut akan kesalahan, maka mereka tidak berinisiatif agar lebih kreatif dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya pekerjaan tersebut tidak memungkinkan akan lebih efektifa dan efisien untuk dikerjakan.

Menurut Margaret Dale (2003: 5) dalam Sudarmanto (2009: 48), kompetensi merupakan gambaran dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Tanpa adanya atau kurang baiknya kompetensi pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi sesuai waktu yang telah ditentukan. Sehingga diperlukannya kompetensi pegawai yang baik untuk mencapai kinerja pegawai yang baik pula. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jadi, kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat berkontribusi untuk peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini yaitu (1) Pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. (2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 4, pp.602-614.

DAFTAR PUSTAKA

Ardila, Niken Dwi., Pramusinto, Hengky. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan* Vol. X No. 1 Juni.

Dharma, Yulius. (2017). "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah." Dalam *Emerald Reach Proceedings Series*, Vol. 1 pp. 1-5. Aceh: Malikussaleh University.

Gavinov, Ivan Tinarbudi. (2016). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Parama Publishing.

Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Markus, Candra. (2014). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsaroon Global Data Trans Jakarta." *Skripsi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Internasional.

Nielwaty, Elly., Prihati., dan Zuhdi, Sulaiman. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperndag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau." *Jurnal Niara* Vol. 10, No. 1 Juli

Pawirosumarto, Suharno. (2017). "Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia". *International*

Riyanda, Muhammad. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Rompas, G.A.C., Bernhard Tewal, dan Dotulong Lucky. (2018). Pengaruh Gaya Kempemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 4 September

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sukimin, Patricia Diana P, Leonardo Budi H. (2016). "Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja." Dalam *Journal of Management* Vol.2 No.2, Maret 2016. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.