

PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONTANG SELATAN

Dewi Marlita¹

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Karya Ilmiah ini berargumentasi bahwa Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Kuisisioner disebarakan kepada 31 orang (responden) yang diambil dengan teknik random sampling yaitu dengan mengambil secara acak 31 orang responden. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi antara pengawasan dengan kinerja pegawai sebesar 0,431 dan hasil tes menunjukkan signifikan, sementara korelasi antara budaya kerja dengan kinerja pegawai sebesar -0,128 yang hasil tes menunjukkan tidak signifikan. Adapun persamaan regresi variabel-variabel yang diteliti adalah $Y=9,998+0,260X1+(-0,042)X2$, yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,260 (signifikan), sedangkan pengaruh variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai sebesar -0,042 (tidak signifikan). Dengan demikian hanya variabel pengawasan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: pengawasan, budaya kerja, kinerja pegawai, Bontang Selatan.

Pendahuluan

Latar Belakang

Pemerintah merupakan institusi yang mempunyai otoritas untuk melaksanakan kewajiban memenuhi setiap pelayanan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pengawasan. Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan.

Selain pengawasan, budaya kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan perilaku,

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : marlitadhewie25@gmail.com

kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud. Budaya kerja meliputi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada saat bekerja

Dari uraian diatas pengawasan dan budaya kerja sangat penting. Hal ini bisa dilihat dari sulitnya pegawai yang bisa ditemui oleh masyarakat untuk mengurus urusannya. Sedangkan pegawai yang bersangkutan tidak ada di tempat karena belum datang ataupun sudah datang atau pergi lagi. Bahkan menurut keterangan yang penulis dapatkan bahwa dalam berbagai jenis pelayanan yang dibutuhkan masyarakat bisa mencapai yang lebih lama dari yang seharusnya..

Dengan demikian bahwa pentingnya meneliti pengawasan dan budaya kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. pengawasan dan budaya kerja pegawai akan berhasil apabila pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat dapat memuaskan masyarakat sehingga kinerja pegawai akan dinilai baik pula oleh masyarakat.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan

Menurut Bohari (1992:4), pengawasan adalah suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya demi tercapainya wujud semula.

Menurut Sarwoto (2010:94), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat didefinisikan bahwa pengawasan itu merupakan kegiatan dari pimpinan dalam mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tidak terjadi penyimpangan sehingga tujuan yang diinginkan dapat terwujud sesuai dengan rencana semula.

Untuk mengukur pengawasan, indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung

- a. Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan.
- b. Observasi ditempat adalah pengawasan yang dilakukakan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilaksanakan.
- c. Laporan ditempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung kegiatan dilaksanakan.

2. Pengawasan tidak langsung

- a. Laporan tertulis adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibutuhkan dan dilaporkan secara berkala.

- b. Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi pada saat melakukan kegiatan, baik berupa penyimpangan maupun saran-saran.

Budaya Kerja

Menurut Supriyadi dan Triguna (2006:8), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “budaya”.

Menurut Fernandes (2006), budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat didefinisikan pentingnya budaya kerja sebagai unsur manusia dalam keberhasilan masa depan yang berarti bahwa pembentukan budaya kerja positif membantu menarik dan mempertahankan yang terbaik dari yang terbaik adalah keharusan.

Untuk mengukur budaya kerja, indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab,berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Kinerja pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:13), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Veithzal Rivai (2005:15), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa teori di atas mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Untuk mengukur kinerja pegawai, indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas : Yaitu mutu yang harus diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu : Sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Hubungan/Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai

Sebagai disampaikan di depan pengawasan adalah suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya demi tercapainya wujud semula. Sementara itu kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut hemat penulis pengawasan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai contoh jika pimpinan mengawasi bawahannya maka bawahannya akan bekerja dengan baik dan mengikuti dengan hal ini mengakibatkan kinerja pegawai meningkat.

Sementara budaya kerja sebagaimana disampaikan di depan budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “budaya”. Sementara itu kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut hemat penulis mengingat budaya kerja tidak berpengaruh Mengingat budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan, maka pimpinan perlu memberikan perhatian khusus pada budaya ini dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai agar datang dengan tepat waktu serta penambahan fasilitas terutama mesin jenset pada saat mati lampu agar pegawai bisa melayani masyarakat dengan cepat.

Dari uraian di atas maka penulis berhipotesis sebagai berikut : bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:36), penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal (sebab akibat), yakni mendeskripsikan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Dalam hal ini variabel pengawasan dan budaya kerja sebagai variabel bebas

dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dan pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner.

Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang dapat berupa manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai test, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pegawai Kantor Kecamatan Bontang Selatan sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003:91). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Taro Yamane :

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

Dimana :

n : sample

N : Populasi

d : tingkat presisi = 5%

Berdasarkan ketentuan di atas maka jumlah sample adalah :

$$n = \frac{34}{(34)(0,05)^2+1}$$

$$n = \frac{34}{(34)(0,0025)+1}$$

$$n = 31,33$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling.

Alat pengukur data

Alat pengukur data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah alat ukur ordinal. Hakim (2001:125) mengemukakan “skala ordinal adalah skala yang diterapkan pada data yang dapat dibagi ke dalam berbagai kelompok dan kita bisa membuat peringkat di antara kelompok-kelompok tersebut”.

Penelitian ini menggunakan skala likert, Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala Likert (lykert scale) diadakan scoring yakni pemberian nilai misalnya numerical misalnya 1,2,3,4 dan 5, sedangkan untuk mengetahui apakah skor responden termasuk kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, terlebih dahulu ditentukan kelas kategorinya yaitu:

$$\text{Jarak/interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian maka jawaban setiap responden dalam penelitian ini akan ditentukan kelas kategorinya yaitu :

1,00 – 1,80 = kategori sangat rendah

1,81 – 2,61 = Kategori rendah

2,62 – 3,42 = Kategori sedang

3,43 – 4,23 = Kategori tinggi

4,23 – 5,00 = Kategori sangat tinggi

Setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal, dimana skala ini digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tentang pengaruh pengawasan dan budaya kerja pada Kecamatan Bontang Selatan.

Dari penjelasan di atas, penulis akan menggunakan jenjang 5, maka jawaban responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang dan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Untuk jawaban a diberi nilai 5
2. Untuk jawaban b diberi nilai 4
3. Untuk jawaban c diberi nilai 3
4. Untuk jawaban d diberi nilai 2
5. Untuk jawaban e diberi nilai 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif, skor jawaban responden diubah dari dua data dengan skala ordinal ke data dengan skala interval dengan metode interval Junaidi (2008). Rumus yang digunakan untuk menghitung rata-rata interval adalah sebagai berikut : (Junaidi 2008)

Teknik Pengujian Hipotesis

Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis regresi linier sederhana, regresi berganda dan dilanjutkan koefisien penentu atau koefisien determinasi.

1. Korelasi Product Moment

Dalam Sugiyono (2007:228) rumus koefisien korelasi product moment yaitu :
$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r adalah korelasi antara variabel X dengan Y

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut valid atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Untuk penelitian ini ditetapkan kesalahan sebesar 5%. Untuk mengetahui apakah korelasinya signifikan atau tidak, maka digunakan F_{test} dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{test}} = \frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}$$

(Sugiyono, 2009:230)

Jika $F_{\text{test}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka korelasinya signifikan

Jika $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$, maka korelasinya tidak signifikan

2. Korelasi Parsial

Untuk melihat murni tidaknya korelasi tersebut dengan menggunakan korelasi parsial.

Korelasi parsial adalah korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel terikat dengan variabel bebas lainnya bersifat tetap. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

Korelasi X_1 dengan Y dikontrol oleh X_2 :

$$r_{y_1.y_2} = \frac{r_{y_1.y_2} - r_{12}r_{12}}{\sqrt{(1-r_{12}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Korelasi X_2 dengan Y dikontrol oleh X_1 :

$$r_{y_2.y_1} = \frac{r_{y_2.y_1} - r_{12}r_{12}}{\sqrt{(1-r_{y_1}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Uji signifikan korelasi parsial :

$$t_h = r \frac{\sqrt{N-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$t_h \geq t_t$ = Korelasi signifikan

$t_h < t_t$ = Korelasi tidak signifikan

$r_{x.y.z}$ = korelasi parsial antara X dan Y , dengan mengendalikan Z

untuk mengetahui apakah korelasinya murni atau tidak murni, digunakan

F_{test} dengan rumus : $F_{\text{test}} = \frac{r^2(n-k-1)}{(1-r^2)}$

(Sugiyono, 2009:235)

Jika $F_{\text{test}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka hubungan dua variabel tersebut adalah murni

Jika $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$, maka hubungan dua variabel tersebut adalah tidak murni

3. Regresi Berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Sugiyono, 2009 : 275)

Untuk menghitung harga a , b_1 , b_2 digunakan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum Y &= a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengawasan

X_2 = Budaya Kerja

- b_1 = Koefisien regresi X_1
 b_2 = Koefisien Regresi X_2
 a = Konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

Sedangkan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya regresi linier ini digunakan F_{test} sebagai pengujinya. Adapun rumus dari F_{test} dalam Kerlinger dan Pedhazur (1973:23) yaitu

$$F_{\text{test}} = \frac{SS_{\text{reg}}/k}{SS_{\text{res}}/(n-k-1)}$$

Dimana :

$$SS_{\text{res}} = SS_1 - SS_{\text{reg}}$$

$$SS_1 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$SS_{\text{reg}} = \frac{(\sum xy)^2}{\sum x^2}$$

Keterangan :

SS_{res} = *Sum of squares of residual* (jumlah kuadrat residu)

SS_t = *Total sum of squares of Y due to regression* (jumlah kuadrat regresi)

k = *Number of independent variable* (jumlah/banyaknya variabel bebas)

Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya regresi ini adalah :

Jika $F_{\text{test}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka persamaan garis regresi liniernya signifikan, yang berarti bisa dipergunakan untuk melihat hubungan pengaruh.

Jika $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$, maka persamaan garis regresinya tidak signifikan.

Kemudian untuk mengetahui apakah koefisien regresi atau koefisien pengaruh (b) tersebut signifikan atau tidak, digunakan t_{test} sebagai pengujinya.

Adapun rumus ttest dalam Kerlinger dan Pedhazur (1973:119) yaitu :

$$t_{\text{test}} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

$$S_b = \sqrt{\frac{S_y^2}{\sum x^2(1-r^2)}}$$

$$S_y^2 = \frac{SS_{\text{res}}}{n-k-1}$$

Keterangan :

t_{test} = Test signifikansi

b = Koefisiensi regresi

S_b = Standar error dari b (kesalahan baku b)

S_y^2 = *Variance of estimate*

Sedangkan kriteria yang digunakan untuk mengetahui signifikansinya adalah sebagai berikut :

Jika $t_{test} \geq t_{tabel}$, maka signifikan

Jika $t_{test} < t_{tabel}$, maka tidak signifikan

Agar mempermudah dalam penghitungan nilai dari koefisien korelasi antara variabel independent atau variabel bebas yaitu variabel tingkat pendidikan dan sosialisasi dengan variabel tidak bebas atau variabel terikat (dependent) yaitu variabel partisipasi politik, maka dapat menggunakan bantuan komputer program *Stastical Package for Social Science (SPSS)* versi 20

4. Kecermatan Prediksi

Menurut Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur (1973:66) “If SE_{est} (Jika SE_{est} relatif lebih besar jika dibandingkan dengan standar deviasi, maka perkiraan Y berdasarkan X adalah lemah/rendah. Semakin kecil SE_{est} , maka semakin tepat perkiraan/prediksi). Dengan kata lain untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan standar error of estimate (SE_{est}). Sedangkan rumus dari standar deviasi (S_y) dalam Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur (1973:32) adalah $S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{n-1}}$ dan rumus SE_{est} dalam Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur (1973:66) adalah

$$SE_{est} = \sqrt{\frac{SS_{RES}}{n-k-1}}$$

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui cermat atau tidaknya prediksi/perkiraan adalah :

Jika $S_y \geq SE_{est}$ maka prediksi/perkiraan cermat

Jika $S_y < SE_{est}$ maka prediksi/perkiraan tidak cermat

5. Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi

Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk melihat presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

Dalam Hasan (2006:63) $KP = r^2 \times 100\%$

Dimana : KP adalah Koefisien Penentu
r adalah Koefisien Korelasi

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu analisis korelasi product moment, korelasi parsial, regresi berganda, kecermatan prediksi dankoefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel pengawasan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,431. Dan untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh F_{test} sebesar 6,844. Nilai F_{tabel} yang bernilai 3,34. Oleh karena $F_{test} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa korelasi ini

adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil korelasi antara variabel Budaya Kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel di atas adalah sebesar $-0,128$. Dan untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh F_{test} $0,4997$ lebih rendah dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai $3,34$. Dengan demikian maka korelasi ini adalah tidak signifikan.

Dan untuk korelasi parsial besarnya koefisien korelasi variabel Pengawasan langsung dengan kinerja pegawai dengan variabel budaya kerja sebagai control adalah $0,417$. Untuk mengetahui korelasinya murni atau tidak murni maka perlu dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} . Dari hasil perhitungan yang diperoleh F_{test} adalah $5,893$. Oleh karena F_{test} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai $3,34$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hubungan ini murni. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki hubungan yang positif dan murni terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien korelasi variabel budaya kerja dengan tingkat kinerja pegawai dengan variabel pengawasan langsung sebagai control adalah $-0,037$. Untuk mengetahui korelasi murni atau tidak murni maka perlu dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh F_{test} sebesar $0,0383$. Nilai F_{test} yang diperoleh lebih rendah dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai $3,34$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan ini tidak murni.

Untuk analisis regresi berganda diperoleh nilai F_{test} sebesar $4,225$ dengan melihat F_{tabel} diperoleh sebesar $3,34$, Oleh karena $F_{test} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk memprediksi atau sebagai prediktor variabel penelitian. Dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar $0,260$ maka diperoleh T_{test} sebesar $2,426$. Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan T_{test} dengan T_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh T_{tabel} sebesar $2,048$. Hal menunjukkan bahwa nilai T_{test} lebih besar dibandingkan T_{tabel} . Maka diperoleh hasil yang signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar $-0,042$ (korelasi tanda (-) adalah penanda arah). Dari perhitungan diperoleh T_{test} sebesar -198 . Dan untuk mengetahui apakah koefisien variabel tersebut signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan T_{test} dengan T_{tabel} sebesar $2,048$. Hal ini menunjukkan nilai $T_{test} < T_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan koefisien regresi variabel Budaya Kerja tidak signifikan.

Selanjutnya kecermatan prediksi bisa dilihat nilai $Y(S_t)=4,27425$ dengan menggunakan SPSS maka bisa mengetahui nilai *standar error of estimate* (SE_{test}) sebesar $2,37293$ (lihat tabel 4.32. Dengan demikian Maka $S_t > SE_{test}$ hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas adalah cermat.

Kemudian koefisien determinasi besarnya total pengaruh variabel Pengawasan dan variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bontang adalah sebesar $23,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $76,7\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel pengawasan dan budaya kerja.

Penutup

Kesimpulan

1. Dari uji statistik diperoleh hasil sebesar 0,431. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh korelasi tersebut signifikan, yang berarti pengawasan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan.
2. Dari uji statistik diperoleh sebesar -0,128. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh korelasi tersebut tidak signifikan, yang berarti pengawasan memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan.
3. Dengan menempatkan budaya kerja sebagai variabel kontrol maka hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan sebesar 0,417. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh hasil yang murni.
4. Dengan menempatkan pengawasan sebagai variabel kontrol maka hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan adalah sebesar -0,037. Setelah dilakukan uji signifikansi diperoleh hasil yang tidak murni.
5. Koefisien regresi pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan adalah sebesar 0,260. Dan setelah dilakukan uji signifikansi maka diperoleh hasil signifikan. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang berbunyi “ pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ” diterima.
6. Koefisien regresi pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan adalah sebesar -0,042. Dan setelah dilakukan uji signifikansi maka diperoleh hasil tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang berbunyi “ budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ” ditolak. Tidak signifikannya budaya kerja dikarenakan masih belum disiplinnya pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan yang datang tidak tepat waktu dan tidak berada di tempat pada saat masyarakat mengurus kepentingannya serta fasilitas yang masih kurang terutama mesin jenset pada saat mati lampu.
7. Besarnya total pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan adalah 23,3%. Ini berarti selain variabel Pengawasan dan variabel Budaya Kerja, variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Selatan juga dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 76,7%.

Saran

Seteleh mengadakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang ada dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan:

1. Oleh karena pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Maka pimpinan harus lebih mempertahankan dan

- lebih meningkatkan pengawasan yang dilakukan guna menghasilkan kinerja pegawai lebih baik lagi dimasa mendatang.
2. Mengingat budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan, maka pimpinan perlu memberikan perhatian khusus pada budaya ini dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai agar datang dengan tepat waktu serta penambahan fasilitas terutama mesin jenset pada saat mati lampu agar pegawai bisa melayani masyarakat dengan cepat.
 3. Oleh karena kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel pengawasan dan budaya kerja yang cukup besar persentasinya yaitu 76,7%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel pengawasan dan budaya kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Agus, Dwiyanto. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta.
- Bohari.H. 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta : Rajawali Press.
- Djarwanto. 1990. *Sampel dan Populasi*. New York : Allyn dan Bacon.
- Hamid, Hamrat & Pramudyanto, Bambang. 2007. *Pengawasan industri*. Jakarta : Granit.
- LAN. 1995. *Sistem administrasi Negara republic Indonesia*. Jakarta : PT Toko gunung Agung.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Cetakan k-2. Bandung : PT refika Aditama.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Patton, Adri. 2006. *Prilaku dan Pengembangan Organisasi*. Malang : Agritek Ypn Malang.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta : Rineka.
- Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin. 2002. *Metodologi penelitian*. Bandung : Mandar maju.
- Setiadi, M, elly. 2006. *Ilmu sosial dan ilmu Budaya Dasar*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Siagian, P. Sondang. 1991. *Organisasi kepemimpinan dan prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Soelaeman, Munandar M. 2001. *Ilmu Budaya Dasar*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiarto, Siagian, Dergibson . 2002. *Metode Statistika*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Gering & Guno,Tri. 2006. *Budaya Organisasi Pemerintahan Modul pendidikan dan penelitian Prajabatan Golongan III*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Sutrisno, Mudji & Putranto, Hendar. 2005. *Teori- teori Kedudayaan*. Yogyakarta : Kahisius.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Triguno. 2009. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang kondusive untuk meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Golden Terayoon Press.
- Uno, B, Hamzah & Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wirosardjono, Soetjipto. 2007. *Simbol Budaya dan Teladan Pemimpin*. Jakarta : Buku Kompas.
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta : Andi

Dokumen :

Profil Kecamatan Bontang Selatan Desember 2012

Internet

<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18505/5/Chapter%20I.pdf>