

## **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merauke**

**Maria Magdalena Maturbongs<sup>1)</sup>, Lila Santi<sup>2)</sup>, Herman Christian Maria Sebastian Rumlus<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>STIA Karya Dharma, Indonesia

Email: [lilasanti.al@gmail.com](mailto:lilasanti.al@gmail.com)<sup>2)</sup>, [hermanrumlus@yahoo.com](mailto:hermanrumlus@yahoo.com)<sup>3)</sup>

(Diterima Januari 2026); Disetujui Februari 2026); Dipublikasikan Maret 2026)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Merauke. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang krusial untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebagai responden, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi dan uji determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel pengawasan (X) memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji korelasi mendapatkan hasil sebesar 0,87 sehingga menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merauke. Selanjutnya berdasarkan uji determinasi didapatkan hasil sebesar 75,69% yang menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh sebesar 75,69% terhadap naik-turunnya Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Merauke. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengawasan yang diterapkan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.*

**Kata Kunci:** *Pengawasan, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the extent of the influence of supervision on employee performance within the Merauke Regency Agency for National Unity and Politics (Kesbangpol). Supervision is a crucial management function to ensure that all organizational activities proceed in accordance with established plans in order to achieve objectives effectively and efficiently. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to all employees as respondents, observation, and a document review. The data analysis techniques used included correlation tests and determination tests to measure the extent to which the supervision variable (X) influences the employee performance variable (Y). The research results showed that the correlation test yielded a result of 0.87, indicating that supervision has a positive and significant influence on employee performance at the Merauke Regency Agency for National Unity and Politics. Furthermore, based on the coefficient of determination, a result of 75.69% was obtained, indicating that the supervision variable contributes 75.69% to the fluctuations in employee performance at the Merauke Regency Agency for National Unity and Politics. These results indicate that the better the supervision system implemented, the greater the improvement in employee performance, as reflected in work quality, work quantity, and timeliness.*

**Keywords:** *Supervision, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya lahirnya pengawasan ialah untuk mencegah adanya penyelewengan dan hal-hal lain yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakan suatu program yang sudah direncanakan sebelumnya dan disepakati bersama secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, dengan pengawasan pula akan tercipta suatu aktifitas yang sangat berhubungan dengan penilaian tentang seberapa jauh aktifitas kerja sudah dijalankan. Serta pengawasan juga dapat mengevaluasi apakah suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan sudah dijalankan baik oleh semua anggota dengan organisasi dan apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut. Sebagaimana pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah ialah upaya yang bertujuan untuk memastikan kegiatan pemerintahan terimplementasikan dengan baik berdasarkan peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan.

Pada hakikatnya lahirnya pengawasan ialah untuk mencegah adanya penyelewengan dan hal-hal lain yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakan suatu program yang sudah direncanakan sebelumnya dan disepakati bersama secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, dengan pengawasan pula akan tercipta suatu aktifitas yang sangat berhubungan dengan penilaian tentang seberapa jauh aktifitas kerja sudah dijalankan. Serta pengawasan juga dapat mengevaluasi apakah suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan sudah dijalankan baik oleh semua anggota dengan organisasi dan apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut. Sebagaimana pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah ialah upaya yang bertujuan untuk memastikan kegiatan pemerintahan terimplementasikan dengan baik berdasarkan peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan.

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu sebelum mengetahui tentang pentingnya pengawasan, maka penting kiranya untuk mengetahui dan memahami tentang pengertian dari pengawasan. Menurut Muhammad Guntur dkk, (2005) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Sementara itu Sukoyo (2013) pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011) adalah sebagai berikut :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang jelas menunjukkan bahwa fungsi pengawasan melekat belum berjalan optimal. Adanya fasilitas fingerprint juga tidak membuat pegawai termotivasi agar lebih disiplin. Adapun hal ini dapat terlihat selama observasi selama 1 bulan didapatkan bahwa rata-rata 5-10% dari total 43 pegawai datang tidak tepat waktu.

2. Ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, di mana di lingkungan Badan Kesbangpol Kabupaten Merauke, tuntutan kerja dalam pelaporan dinamika politik dan sosial memerlukan kecepatan serta ketepatan. Fenomena yang muncul menunjukkan adanya kecenderungan penundaan tugas (prokrastinasi) yang menyebabkan penumpukan laporan di akhir periode. Hal ini didukung dengan hasil observasi selama 1 bulan didapatkan bahwa jumlah total penyelesaian pekerjaan yang selesai sekitar 70-75% dari batas tenggat waktu penyelesaian. Penumpukan laporan juga terlambat 2-4 hari kerja dari batas *deadline*.
3. Kecenderungan pegawai yang memperpanjang jam istirahat atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi di luar jadwal resmi berdampak pada kekosongan pelayanan pada jam-jam krusial. Lemahnya pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja ini berpotensi menurunkan output kerja harian dan menciptakan kesan kurang profesionalnya birokrasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik di Kabupaten Merauke. Hal ini didukung dengan hasil observasi di mana dari waktu istirahat resmi dari pukul 12.00-13.00 WIT didapatkan bahwa sejumlah pegawai baru kembali ke kantor sekitar pukul 13.30-14.15 WIT.

Berdasarkan uraian di atas maka muncul ketertarikan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merauke.

## METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang aktif bertugas di Badan Kesbangpol Kabupaten Merauke yaitu sebanyak 43 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang relatif terbatas (terjangkau), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan representatif sehingga jumlah sampel juga adalah sebanyak 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisisioner yang disusun menggunakan Skala Likert (skor 1 sampai 5) guna mengukur persepsi responden terhadap indikator pengawasan dan capaian kinerja. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator sebagai berikut:

**Tabel 1. Indikator Penelitian**

No.	Variabel	Indikator
-----	----------	-----------



17	37	36	1369	1296	1332
18	31	31	961	961	961
19	32	31	1024	961	992
20	35	35	1225	1225	1225
21	35	35	1225	1225	1225
22	35	36	1225	1296	1260
23	31	30	961	900	930
24	35	35	1225	1225	1225
25	36	35	1296	1225	1260
26	30	30	900	900	900
27	33	33	1089	1089	1089
28	30	30	900	900	900
29	34	34	1156	1156	1156
30	28	28	784	784	784
31	35	35	1225	1225	1225
32	35	35	1225	1225	1225
33	40	40	1600	1600	1600
34	35	35	1225	1225	1225
35	39	39	1521	1521	1521
36	38	38	1444	1444	1444
37	36	36	1296	1296	1296
38	31	31	961	961	961
39	40	40	1600	1600	1600
40	35	35	1225	1225	1225
41	40	40	1600	1600	1600
42	31	31	961	961	961
43	35	35	1225	1225	1225
$\Sigma$	1501	1466	52755	50328	51483

Sumber: Data Peneliti (2025)

Data di atas kemudian diolah berdasarkan rumus:

1. Uji korelasi

$$\Sigma x = 1501$$

$$\Sigma y = 1466$$

$$\Sigma x^2 = 52755$$

|||||



$$R = 0,7569 \times 100\%$$

$$R = 75,69\%$$

Dengan demikian besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merauke adalah sebesar 75,69% dan sisanya sebesar 24,31% menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi.

### ***Pembahasan***

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa poin sebagai bahan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengawasan**

Berdasarkan penjarangan data melalui kuisioner terhadap 43 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

##### **a. Akurat**

- 1) Adanya Informasi kejadian yang didapat bersifat akurat memperoleh data 3,53.
- 2) Adanya Informasi yang disampaikan dapat dipercaya memperoleh data 3,44.

##### **b. Tepat Waktu**

- 1) Pimpinan meninjau langsung ruang kerja pegawai memperoleh data 3,60.
- 2) Pimpinan memberi sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai memperoleh data 3,63

##### **c. Objektif dan Menyeluruh**

- 1) Pimpinan melakukan observasi lapangan sebelum kegiatan dilaksanakan memperoleh data 3,53
- 2) Pimpinan melakukan inspeksi langsung (pengawasan langsung) terhadap pegawai memperoleh data 3,56

##### **d. Terpusat**

- 1) Pimpinan ikut membantu mencari solusi terhadap penyimpangan yang terjadi memperoleh data 3,14.
- 2) Pemimpin melakukan pengawan langsung kepada para pegawai memperoleh data 3,35

##### **e. Realisasi**

- 1) Pimpinan memberikan tanggapan langsung terhadap hasil laporan kerja memperoleh data 3,42.
- 2) Hasil yang dicapai sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan memperoleh data 3,49.

#### **2. Kinerja Pegawai**

##### **a. Kualitas**

- 1) Pegawai memenuhi kualitas hasil kerja yang ditetapkan memperoleh data 3,44.
- 2) Ketelitian pegawai dalam bekerja memperoleh data 3,95.

##### **b. Kuantitas**

- 1) Efisiensi waktu dalam bekerja memperoleh data 3,51.
- 2) Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan memperoleh data 3,53.

##### **c. Ketepatan waktu**



internal secara konsisten menjadi kunci utama dalam mewujudkan aparatur yang disiplin, akuntabel, dan profesional dalam menjalankan tugas-tugas strategis Badan Kesbangpol di wilayah Kabupaten Merauke.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita. 2011. Manajemen Pemerintah Daerah. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta.
- Guntur, Muhammad, dkk. 2005. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AP. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rfika Aditama.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A .2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukoyo, Agus, dkk. 2013. Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Radio Republik Indonesia Malang.
- Syahyuni, Dedy. 2016. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa. Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ko 4(1): 27–34