

Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Dr. Hj. Epi Parella, M.M.
epiparella5@gmail.com
Sugiarti (15010001)

ABSTRAK

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Selain pengawasan, penghargaan juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Penelitian ini menggunakan 39 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengawasan (X_1) dan penghargaan (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 46,1%. Terdapat pengaruh penghargaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 10,2%. Terdapat pengaruh pengawasan (X_1) dan penghargaan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 57%.

Kata kunci: Pengawasan, penghargaan dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan..

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka pegawai dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya (Rivai, 2015). Kinerja pegawai harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain pengawasan, penghargaan, budaya organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengkaji dari faktor pengawasan dan penghargaan.

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di organisasi. (Hasibuan: 2009)

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengawasan merupakan salah satu faktor penting. 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, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain pengawasan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penghargaan. Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak

psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar pegawai terpacu untuk berkinerja lebih baik. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Njoroge dan Kwasira (2015) dalam 4 penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Mamik et.al (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa reward mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandar Lampung merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Lampung. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia.

Imigrasi mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu Surat Perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor; fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian; dan sistem teknologi keimigrasian.

Fenomena yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung adalah kurangnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai di kantor terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang berprestasi, kinerja pegawai menurun terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 1 Data Keterlambatan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai Terlambat | Presentase Terlambat |
|--------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Januari | 65 | 4 | 6,15% |
| Februari | 65 | 5 | 7,69% |
| Maret | 65 | 8 | 12,30% |
| April | 65 | 7 | 10,76% |
| Mei | 65 | 7 | 10,76% |
| Juni | 65 | 8 | 12,30% |
| Juli | 65 | 7 | 10,76% |
| Agustus | 65 | 5 | 7,69% |
| September | 65 | 5 | 7,69% |
| Oktober | 65 | 5 | 7,69% |
| Nopember | 65 | 5 | 7,69% |
| Desember | 65 | 5 | 7,69% |

Sumber: Kanim Kelas I TPI Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan data di atas, presentasi paling besar keterlambatan pegawai yaitu pada bulan Maret dan Juni 2020 sebanyak 12,30% dan presentasi paling sedikit yaitu pada bulan Januari 2020 sebanyak 6,15%, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat terlambat masuk kerja cukup signifikan.

Tabel 2
Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja
Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

| No | Program dan Kegiatan | Target (%) | Realisasi (%) |
|----|---|------------|---------------|
| 1 | Pelayanan Penegakkan Hukum Keimigrasian | 100 % | 75% |
| 2 | Penyelenggaraan Pelayanan Keimigrasian | 100 % | 75% |
| 3 | Pemeriksaan Keimigrasian di TPI | 100 % | 87% |
| 4 | Layanan Dukungan Manajemen Satker | 100 % | 80% |
| 5 | Layanan Perkantoran | 100 % | 85% |

Sumber: Kanim Kelas I TPI Bandar Lampung, 2020

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
2. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
3. Pengaruh pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

2. KAJIAN TEORITIK

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan ,baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan atau *controlling* menurut Schemerhom dalam Erni (2005), menyatakan bahwa "*Controlling is the process of measuring performance and taking action ensure desired results.* Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2007) mengatakan "*control is process of monitoring, comparing, and correting work performan.* Kontrol adalah proses pemantauan, membandingkan, dan memperbaiki kinerja..

Penyimpangan antara rencana dengan pelaksanaan dapat saja terjadi jika tidak ada pengawasan yang baik sehingga pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan secara lancar dan berhasil dengan baik. Tentu

dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Siagian (2007: 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Harold Koontz (2009: 189) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2012 : 34) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas - tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

Menurut Handoko (2012: 65) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar kerja

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari pegawai

2. Pengukuran hasil kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan

3. Tindakan Koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat evaluasi dari pimpinan

Menurut Kretner dan Kinichi (2005) dalam sistem penghargaan (*reward*) organisasi, ada 3 kriteria umum antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi hasil.

Hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok atau organisasi kuantitas atau kualitas prestasi.

b. Prestasi tindakan dan perilaku

Dalam bentuk kerja tim kerjasama, pengambilan risiko, kreativitas.

c. Pertimbangan selain prestasi

Menurut kebiasaan atau menurut kontrak, dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki dan sebagainya diberi penghargaan.

Menurut Ivancevich dkk (2006) penghargaan (*reward*) tersebut dapat dibagi ke dalam 2 bagian, yaitu:

A. Penghargaan Ekstrinsik

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan staf profesional.

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan dikebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan (*reward*) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan (*reward*) promosi.

B. Penghargaan Intrinsik

1. Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai *penyelesaian tugas*. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (*reward*) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

2. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan (*reward*) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. McClelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

3. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

4. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bias merasakan perkembangan dirinya

dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Dharma (2003:75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan (aparatur).

Menurut Bangun (2012: 229), aspek-aspek penilaian kinerja pegawai mencakup:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan.
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta keberanian memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- c. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- d. Kejujuran, yaitu ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- e. Kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa

menunggu perintah dari atasan.

Menurut Dharma (2012: 83) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; seorang karyawan memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional
2. Bisa bekerja sama dengan tim; seorang karyawan dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; memiliki strategi khusus dan inovasi dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan; dapat mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai semesta penelitian. (Ferdinand, 2006).

Sampel adalah bagian dari Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011: 81). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah jumlah pegawai di Kantor Imigrasi Klas 1 TPI Bandar Lampung adalah 65 orang, dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu dengan menggunakan teknik Slovin. (Sugiyono (2011: 87). Jadi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandar Lampung bertempat di alamat JL. HJ. Haniah No.3 Cut Mutia Rt/Rw.021/01 Kel. Gulak Galik, Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 35214

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.099 | 4.043 | | 2.993 | .005 |
| | Pengawasan | .476 | .076 | .685 | 6.266 | .000 |
| | Penghargaan | .218 | .072 | .330 | 3.024 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,099 + 0,476X_1 + 0,218X_2.$$

1. Setiap nilai variabel pengawasan meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,476 point.
2. Setiap nilai variabel penghargaan meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,218 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi $X_1 = 0,476$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_2 = 0,218$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel pengawasan lebih tinggi atau lebih penting daripada penghargaan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

2. Uji Hipotesis Parsial Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.613 | 3.205 | | 6.432 | .000 |
| | Pengawasan | .472 | .084 | .679 | 5.630 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,630. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,688, thitung $5,630 > t_{tabel} = 1,688$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi pengawasan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .679 ^a | .461 | .447 | 2.29460 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,461 \times 100\% = 46,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X_1) menjelaskan 46,1% perubahan variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Penghargaan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh penghargaan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Penghargaan terhadap Kinerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30.441 | 3.978 | | 7.653 | .000 |
| Penghargaan | .211 | .103 | .319 | 2.050 | .047 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 2,050. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,688) dari t-tabel maka $t_{hitung} 2,050 > t_{tabel} 1,688$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a menunjukkan bahwa penghargaan (X_2) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, penghargaan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi Penghargaan terhadap Kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .319 ^a | .102 | .078 | 2.96280 |

a. Predictors: (Constant), Penghargaan

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,102 \times 100\% = 10,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X_2) menjelaskan perubahan variabel pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung menyumbang 10,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Pengawasan (X₁) dan Penghargaan (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel pengawasan (X₁) dan penghargaan (X₂) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 206.345 | 2 | 103.173 | 23.909 | .000 ^b |
| | Residual | 155.347 | 36 | 4.315 | | |
| | Total | 361.692 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penghargaan

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 23,909 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,267. Oleh karena itu, pengawasan (X₁) dan penghargaan (X₂) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa pengawasan (X₁) dan penghargaan (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan pengawasan (X₁) dan penghargaan (X₂) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .755 ^a | .570 | .547 | 2.07730 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penghargaan

Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,570 x 100% = 57%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah 57%, dan sisanya 43% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah 5,630 > t tabel 1,688. Koefisien determinasi pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1%. Persamaan regresi antara pengawasan dengan kinerja pegawai sebesar Y = 20,613 + 0,472X₁ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel pengawasan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung mencetak 0,472 point. Hal tersebut menjadikan pengawasan berdampak pada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung menyumbang 46,1%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan

uji-t diperoleh nilai t hitung 2,050 dan > t tabel 1,688. Koefisien determinasi penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah 10,2%. Persamaan regresi penghargaan kinerja pegawai sebesar $Y = 30,441 + 0,211X_2$, artinya di setiap variabel penghargaan meningkat 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat mencapai 0,211 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghargaan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 10,2%.

Hasil uji hipotesis simultan pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 23,909 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,267. Koefisien determinasi pengawasan dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh 57% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Pengawasan berdampak pada kinerja pegawai. Dari hasil penelitian uji hipotesis parsial melalui uji-t, terlihat bahwa pengawasan menghitung kinerja pegawai sebesar 5,630, dan hasil thitung sebesar 5,630 > t tabel 1,688. Koefisien determinasi pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung menyumbang 46,1%.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dari hasil penelitian melalui uji hipotesis parsial melalui uji-t didapatkan nilai t hitung Penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,050 dan thitung > t tabel sebesar 1,688. Koefisien determinasi Penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 10,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 10,2% di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung
3. Terdapat pengaruh pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan pengawasan dan penghargaan menghasilkan Fhitung 23,909 hasil yang jauh lebih tinggi dari nilai Ftabel = 3,267 dan taraf signifikansi 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung > F tabel). Besarnya koefisien determinasi (KD) = 57%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 57%, dan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengawasan secara lebih intens kepada pegawai karena kurangnya pengawasan mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal
2. Peningkatan Penghargaan dapat dilakukan dengan cara Pemimpin dapat meningkatkan pernyataan ini dengan menawarkan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, karena ini dapat menjadi motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan cara Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal, 2000. *Kamus Manajemen Strategik*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robert Kreitner, Angelo, Kinichi, 2005. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat,
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2002, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Dharma. 2003, *Manajemen Kinerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Listianto dan Setiaji. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator *Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Tampubolon. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Liberty

Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu