

# Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus

M. Farid Noufal, S.E., M.M.  
Email: [noukrakatau@gmail.com](mailto:noukrakatau@gmail.com)  
Aviany Ramita Dewi (16010007)

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus, adapun sampel yang digunakan sebanyak 86 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** *Pengawasan, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Berlakunya asas otonomi daerah memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri keperluan daerahnya. Dengan diberlakukannya peraturan tersebut diharapkan dapat mewujudkan pemberian layanan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat secara maksimal dikarenakan penyempitan wilayah tanggung jawab (*desentralisasi*) pengelolaan oleh pemerintah pusat ke pemerintah daerah memberikan kemudahan kontrol dibanding dengan sistem pengontrolan terpusat (*sentralisasi*).

Kebijakan otonomi daerah dilakukan dengan mendesentralisasikan kewenangan-kewenangan yang selama ini tersentralisasi di tangan pemerintah pusat. Dalam proses desentralisasi itu, kekuasaan pemerintah pusat dialihkan ke pemerintah daerah sebagaimana mestinya, sehingga terwujud pergeseran kekuasaan dari pusat ke daerah kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan perannya tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus dibantu oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus sebagai instansi yang menerima tugas pembantuan dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat yaitu Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan Dinas yang baru terbentuk. Dinas ini merupakan gabungan dari Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Dinas Bina Marga serta penggabungan Bidang Penataan Ruang dari Dinas Tata Ruang dan Pemukiman. Tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus mempunyai tugas pemerintah daerah bidang Jalan, Jembatan, Irigasi, Penataan ruang dan memeriksa, mengecek, mengkoordinasi, mengontrol dan mengawasi pelaksanaan kewenangan otonomi daerah dibidang Jalan, Jembatan, irigasi, penataan ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus merupakan unsur pelaksana pemerintah Daerah Kabupaten, dipimpin Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) orang sekretaris dan 5 (lima) orang kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Tanggamus melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebagai instansi Pemerintah Kabupaten Tanggamus dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tatanan system pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, eketivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar. Pada realitanya belum seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus memiliki kinerja yang sesuai harapan.

Mangkunegara, (2016), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan atau instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

Dalam pelaksanaan pelayanan publik masih ditemui beberapa masalah terkait penyelenggaraan jalan daerah di Kabupaten Tanggamus. Misalnya masih didapati jalan yang mengalami kerusakan baik kerusakan ringan, sedang sampai kerusakan parah. Berdasarkan dari riset awal yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus ditemukan adanya fenomena mengenai kinerja pegawai yang dinilai belum maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Kepala Dinas, mangkirnya beberapa pegawai pada saat jam kantor atau mangkirnya sebagian pegawai pada saat usai hari libur nasional atau libur panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Barry, (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus adalah fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian kemudian fasilitas sosial yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang seperti: tempat ibadah, kamar mandi, kantin, dan lainnya juga sudah tersedia, akan tetapi jika dilihat lagi secara seksama dibeberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penunjang pekerjaan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus masih belum lengkap.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh kepala dinas terhadap setiap pegawai untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh Kepala Dinas yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (M. Kadarisman, 2014), pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rompas, Tewal, & Dotulong, 2018), menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan pengawasan dari atasan langsung yang melakukan pengawasan melekat terhadap kinerja dari setiap pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dengan adanya pengawasan, Kepala Dinas dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah di tetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu

diantaranya adalah fungsi pengawasan. Dibutuhkan 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 kepada setiap pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Kasmir, (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan atau pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan atau pegawai itu sendiri ataupun perusahaan atau instansi pemerintah. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawainya. Edison, Anwar, & Komariyah (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, teknologi/mesin, dan metode/sistem. Kasmir, (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Menurut (Edison et al., 2017) indikator-indikator kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

### **Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017). Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Winardi, (2012) menyatakan pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan.

Handoko, (2010) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Kadarisman, (2014) menyatakan pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau Instansi pemerintah. Umam, (2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu: perubahan lingkungan, peningkatan kolektifitas organisasi, kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Handoko, (2010) berpendapat bahwa yang menjadi indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut: prosedur, standar, ketelitian, pengukuran pekerjaan dan perbaikan

### **Kerangka Konseptual**

## Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan hal penting dalam operasional Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus, karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai serta kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. Handoko, (2010) Pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja. Rompas et al., (2018); Irawan, Widiana, & Iman (2017) dan Toding (2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 86 orang pegawai.

Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Sugiyono (2016) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel diambil yaitu 86 orang pegawai. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 24.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 86                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2,25187729              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,074                    |
|                                  | Positive       | ,054                    |
|                                  | Negative       | -,074                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,742                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,563                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,742 dengan probabilitas 0,563. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

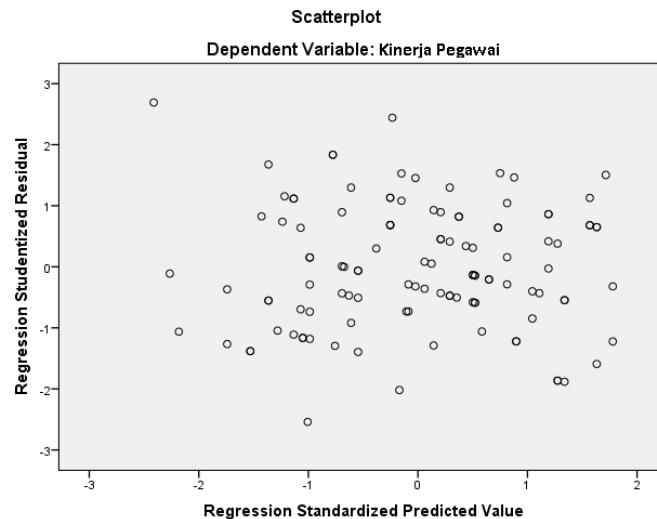
#### Hasil Uji Linieritas

|                      |         |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------|---------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja *<br>Pegawai | Between | (Combined) | 221,548        | 9  | 24,616      | 5,238  | ,000 |
|                      | Groups  | Linearity  | 133,202        | 1  | 133,202     | 28,343 | ,000 |

|               |                          |         |     |        |       |      |
|---------------|--------------------------|---------|-----|--------|-------|------|
|               | Deviation from Linearity | 88,346  | 8   | 11,043 | 2,350 | ,023 |
| Within Groups |                          | 540,452 | 115 | 4,700  |       |      |
| Total         |                          | 762,000 | 124 |        |       |      |

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pengawasan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 11,169                      | ,929       |                           | 16,321 | ,000 |
|       | Pengawasan | ,525                        | ,083       | ,418                      | 6,104  | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} > 1.66277$  sedangkan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} < 1.66277$  maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Pengawasan (X) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengawasan (X) sebesar = 6,104 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 6,104 > t_{tabel} 1.66277$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,418 <sup>a</sup> | ,175     | ,268              | 2,26101                    |

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,268 hal ini berarti 26,8% variasi variabel Variabel Pengawasan beserta Kinerja Pegawai 0,732 hal ini berarti 73,2% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Linier Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 11,169                      | ,929       |                           | 16,321 | ,000 |
|                           | Pengawasan | ,525                        | ,083       | ,418                      | 6,104  | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pengawasan sebesar 0,525 dan juga menghasilkan constanta sebesar 11,169 sehingga persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 11,169 + 0,525 X_1 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Pengawasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,525.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,104 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.66277. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengawasan sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan pengawasan yang sudah baik, perlu dilakukan evaluasi dan harus terus dilakukan peningkatan pengawasan seperti prosedur kerja, standar kerja, dan pengawasan yang dilakukan dari atasan kepada bawahan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Rompas et al., 2018); (Jufrizen, 2016); (Syahrianti et al., 2018) yang berkesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara pasrial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap

- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen*. (H. Handoko, Ed.) (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. dan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- M. Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.

- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10). <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, D., & Heriyanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AK.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Syahrianti, N., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1), 1–16
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.