

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SOPPENG

Hj. Andi Adawiah¹, Nurhidayah², Selviah³

Program Studi Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : andi.adawiah@stie.ypls.ac.id¹, nurhidayahsuki@gmail.com², vselviah77@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif pegawai dalam bekerja dan tanpa pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi kinerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila kinerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Gejala penurunan kualitas kerja pegawai dapat dilihat pada sikap mereka terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat kurang serta hasil kerja yang tidak maksimal. Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terfokus pada bidang keagamaan. Masalah pengawasan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan visi dan misinya. Pengawasan merupakan proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng tercapai.

Kata kunci: Pengaruh Pengawasan, Komitmen, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this work supervision is to correct mistakes that occur so as not to occur continuously. Supervision that is carried out properly will be able to improve the work discipline of employees and employees will always be responsible for the work carried out. Supervision is one of the management functions that must be carried out to keep the implementation of activities in accordance with the plans that have been set in order to achieve the objectives. In practice, supervision in every field of work or activity requires an effective, efficient method, method, and supervision technique. Performance is one of the benchmarks of success in managing human resources, this is an objective condition of employees at work and without the results of their work. Therefore the higher the performance, the results of his work will be more efficient and effective. Conversely, if the performance is low, the work will also be less efficient and effective. Symptoms of decreased quality of employee work can be seen in their attitudes to work, such as completion of tasks that are often late, responsibility for work that is very less and the results of work that is not optimal. The Office of the Ministry of Religion in Soppeng district is one of the government agencies that is focused on the religious field. The issue of supervision at the Soppeng District Ministry of Religion Office is an important factor in realizing its vision and mission. Supervision is a process to "guarantee" that the objectives of the Soppeng District Ministry of Religion Office are achieved.

Keywords: Influence of Supervision, Commitment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu sumber daya utama dalam organisasi, manusia mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan organisasi. Organisasi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi bilamana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya dalam

mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan anggota - anggotanya sendiri.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan dan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Dalam bekerja, para pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan serta pengawasan yang sebaik-baiknya.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang yang ada di dalam perusahaan dan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan dengan upaya memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh. Mengelola sumber daya manusia meliputi mengelola pegawai, kebijakan dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karena pegawai adalah asset yang sangat penting dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut tentunya pegawai perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan harapan institusi.

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Menurut Manullang (2008) "Pengawasan dibidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada manusianya, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar

pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien.

Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah dilingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif pegawai dalam bekerja dan tanpa pak pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi kinerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila kerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Gejala penurunan kualitas kerja pegawai dapat

dilihat pada sikap mereka terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat kurang serta hasil kerja yang tidak maksimal.

Rendahnya kinerja aparat dewasa ini menimbulkan berbagai ketidakpuasan serta keluhan pada masyarakat yang biasanya mereka sampaikan melalui forum dan media massa, yang dapat berakibat menurunkan citra pemerintah dalam melayani masyarakat. Sebagai pelayan masyarakat, maka pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan dalam berbagai aspek.

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng. Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terfokus pada bidang keagamaan. Masalah pengawasan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan visi dan misinya. Pengawasan merupakan proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Seperti terlihat dalam kenyataan dilapangan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Karenakadang-kadang mereka di instansi tersebut sulit untuk membedakan antara rencana, standar atau apa itu pengawasan.

Dalam sebuah institusi pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik, komitmen kerja bagi pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Komitmen organisasional ini merupakan sebuah loyalitas pegawai terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi

bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tingginya absensi dan sering bolos pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng mengindikasikan adanya komitmen organisasi yang rendah dari pegawai. Bila seorang pegawai dibayar pada waktu tidak bekerja maka hal yang negatif ini sungguh berpengaruh terhadap produktivitas. Waktu absen yang terlampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas jika orang-orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman, waktu menunggu yang terlampau lama bisa menimbulkan kebutuhan akan tambahan waktu staff untuk membereskan masalah dan supervisi pun harus meningkat. Para supervisor (pimpinan) bahkan bisa memikul beberapa kewajiban dari para pekerja yang absen dan ketinggalan di hal-hal lainnya.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan dan pegawai dalam lingkup komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengawasan dan penerapan komitmen yang optimal.
2. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu

pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengawasan

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 Winardi (2008) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta(2003) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". Sedangkan menurut Hasibuan(2012)"Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti".

Pengawasan adalah 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 atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari

fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan. Atau suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya. Sementara itu, dari segi hukum administrasi negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan."

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan *good governance* itu sendiri.

Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu sistem pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*). Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target.

2.2. Pengertian Komitmen

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan

dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja

seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen organisasional menurut Gibson et al. (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003).

Menurut Daft (2003) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan dengan pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atas kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2006) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional (survei), yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel Pengawasan dan komitmen dengan kinerja. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat

berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas.

3.2. Definisi Operasional

Dalam rangka memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai indikasi yang akan diteliti, maka penulis akan memberikan pengertian dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengawasan adalah kegiatan mengamati atau membandingkan pelaksanaan dengan rencana serta mengoreksinya apabila tidak sesuai atau terjadi penyimpangan bahkan kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
2. Komitmen adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.
3. Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.
4. Variabel tidak bebas adalah variabel yang diidentifikasi dan diduga sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang diduga sebagai variabel tidak bebas adalah kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.
5. Variabel bebas adalah variabel yang diidentifikasi dan diduga mempengaruhi variabel tak bebas. Variabel bebas yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah pengawasan dan komitmen.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di wilayah objek penelitian.
2. Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka.
3. Teknik Questioner atau angket yakni membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk di isi sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan.

Pengertian populasi menurut Sugyono (2005) bahwa : "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas ;obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam Lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng sebanyak 56 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh* adalah suatu teknik pengambilan sampel ini dilakukan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regressi Berganda*. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen.

Selain itu, analisis ini jugamenurut Sugyono (2005) bahwa dapat menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lainnya.

Regressi Berganda yang penulis pergunakan adalah :

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Untuk dua variabel :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y adalah kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng

X1 adalah Variabel Pengawasan

X2 adalah Variabel Komitmen

b adalah koefisien regresi

a adalah Konstanta

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data dan Pembahasan

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengawasan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pengawasan dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Soppeng. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng sebanyak 56 orang. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada masing-masing pegawai. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

4.2. Karakter Responden

Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Berikut ini adalah tabel data karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	Perempuan	30	53
2.	Laki-Laki	26	47
	Jumlah	56	100

Sumber : Olahan Data Primer , 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak atau sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan yakni 53%,sedangkan responden laki-laki sebesar 47%.Ini berarti sumberdaya perempuan lebih besar dibanding laki-laki sehingga pimpinan harus mampu memanfaatkan potensi pegawai perempuan.

Tabel 2. Data Jenjang Pendidikan Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	SLTA	5	9
2.	D3	3	5
3.	S1	42	75
4.	S2	6	11
5.	S3	-	-
	Jumlah	56	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2017

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa belum ada responden dengan tingkat pendidikan S3 akan tetapi sudah ada 11% yang berpendidikan S2,sedangkan tingkat pendidikan SLTA sebesar 9% atau ada 5 orang responden yang berpendidikan SLTA,akan tetapi

beberapa diantaranya telah studi lanjut kejenjang berikutnya.Kualifikasi D3 yakni 5%.Dan sebagian besar responden berpendidikan Sarjana yakni 75% yang telah berpendidikan S1.

Tabel 3. Data Usia Responden

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase
1.	25-35 Tahun	6	11
2.	36-45 Tahun	39	70
3.	Diatas 45 tahun	11	19
	Jumlah	56	100

Sumber : Olahan Data Primer , 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 70% responden berusia antara 36-45 tahun ini menandakan usia sangat produktif dan sangat potensial dikembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Ada 11% responden yang berusia antara 25-35 tahun dan 19 % berusia diatas 45 tahun.

Umur merupakan hal pokok bagi manusia, karena sebagai batasan kemampuan untuk melakukan kegiatan dalam kehidupannya. Umur juga merupakan modal dasar dalam kehidupan, dalam banyak jenis pekerjaan standar usia menjadi syarat penerimaan dan menjadi batas bagi seorang untuk bekerja, berhenti dari pekerjaan oleh karena faktor umur yang tidak memungkinkan lagi untuk bekerja.

Umumnya umur sangat menentukan pengetahuan dan sikap pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng, hal ini beralasan karena umur semakin bertambah, maka orang akan semakin bertambah pengalaman dan pengetahuannya.

4.3 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel X yang terdiri dari X1 dan X2terhadap variabel Y yakni Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 ^a	.544	.018	13.73449

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengawasan

Tabel 5. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	568.787	2	284.394	1.508	.231 ^a
Residual	9997.713	53	188.636		
Total	10566.500	55			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	84.313	12.021		7.014	.000
Pengawasan	-.320	.185	-.235	-1.731	.002
Komitmen	.062	.143	.059	.434	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diatas yang berdasarkan data yang diperoleh melalui angket maka diperoleh persamaan Regresi linear berganda untuk dua indikator yakni pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng. Bila hasil perhitungan dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$\hat{Y} = 84,311 - 0,320 X_1 + 0,062 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai negatif dari variable pengawasan (X1) dan komitmen (X2) bernilai positif, terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa: Nilai B Constant sebesar 84,311 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja sebesar 84,311 atau positif.

Nilai B pengawasan (X1) = -0,320 merupakan koefisien regresi yang bernilai negatif yang berarti apabila pengawasan (X1) meningkat maka akan mempengaruhi kinerja (Y) secara negative dengan asumsi variabel komitmen konstan.

Nilai B komitmen (X2) = 0,062 merupakan koefisien regresi yang berarti apabila komitmen (X2) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel pengawasan konstan.

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng akan naik bilamana pengawasan dilaksanakan melalui indikator pengawasan internal dan eksternal, pengawasan aktif dan pasif, pengawasan preventif dan refresif serta pengawasan menurut kebenaran formal. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan dalam pelaksanaan pengawasan sebesar 1 maka berakibat pada peningkatan kinerja pegawai sebesar -0,320.

Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng akan naik bilamana komitmen dilaksanakan melalui indikator faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan dalam pelaksanaan komitmen sebesar 1 maka berakibat pada peningkatan Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng sebesar 0,062.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori serta pembahasan masalah yang telah penulis uraikan, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan, 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta. Balai Pustaka
- Cannon, Perreault, McCarthy, 2008. *Basic Marketing*. Salemba Empat
- Chulsum, Umi dan Windy Novia, 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Kashiko
- Danang Sunyoto, 2014. *Praktek Riset Perilaku Konsumen*. Yogyakarta. Caps
- Frederich, James at All, 2012. *Consumer Behavior*, Singapre : Lengage Learning.
- Goestsh, D.L & Davis, S. 2010. *Quality Management For Organization Excellence: Introuction to*

-
- Total Quality*. NJ: Printice Hall International, Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Spss 21 up date PLS Regresi*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gronroos, Cristian, 2012. *Service Management and Marketing: Customer Management in Service Competition*, New Delhi: Wiley India.
- Griffin, Ricky and Ebert, Ronald J. 2013, *Study Guide For Business Essentials*, NJ: Prentice Hall.
- Graham, 2008, *International Marketing*, Salemba Empat, Jakarta
- Gunawan, 2016, *Manajemen Pemasaran Lanjutan*, IPB Press Bogor
- Gulo, 2002, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo
- Hasan, Ali, 2008, *Marketing*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Buku Kita.
- Hayes, Bob E, 2008, *Measuring Customer Satisfaction and Loyalty: Survey Design, Use and Statistical Analysis Methods*, Milwaukee: ASQ Quality Press.
- Husein Umar, 2000, *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- ISO 9004:2000, *Quality Management System-Guidelines for Performance Improvements*.
- Kertajaya, Hermawan & Muhammad, Syakir, 2006, *Syariah Marketing* Bandung: Mizan Pustaka.
- Kotler, Philip, dan Armstrong, Gary, 2013 *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. NJ: Pearson Education.
- Kotler, Philip and Kevin Lane, 2012, *Marketing Management*, Edisi 14, London Pearson Education Ltd.
- Lupiyoadi, Rambat, 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*, Edisi III. Jakarta: Salemba Empat
- Moh. Nasir, 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Manulang. 2002. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Parasuraman, A., V. A., Zeithaml & LL., Berry. 1985. *A Conceptual Model of Service Quality and its Implication For Future Research*. Journal of Marketing, Vol 49.
- Parasuraman, A., V. A., Zeithaml & LL., Berry. 1998. *SERVQUAL : A Multiple Item Scale For Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. Journal of Retailing, Vol. 64 No 1
- Rangkuti, Freddy, 2006. *Measuring Customer Satisfaction: Tehnik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dan Analisis Kasus*, Jakarta : PT Gramedia
- Sutrisno, 2003, *Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, EKONOSIA, Jakarta
- Tjiptono, Fandy & Candra, Gregories. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 3. Yogyakarta : Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2007. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: ANDI
- Tika, Moh. Pabuntu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 2006. *Pengantar Statistika* Edisi Kedua, Jakarta : PT Bumi Aksara