



Pengaruh Fungsi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara

Alfensus Lomban¹, Baharuddin², Jeane Tandirerung³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 01-03-2025 | Review 07-03-2025 | Revision 14-03-2025 | Accepted 22-03-2025

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana fungsi pengawasan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Pengawasan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk melakukan penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan, dan teknik pengumpulan datanya digunakan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 34 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Uji korelasi Pearson Product Moment, koefisien determinasi, dan uji-t digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan memiliki pengaruh sebesar 1,21% terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi 0,110. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan, menurut uji-t ($t_{hitung} = 0,626 < t_{tabel} = 1,694$). Ini menunjukkan bahwa faktor lain berperan lebih besar daripada pengawasan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah, studi ini menyarankan pengembangan sistem pengawasan yang lebih efisien.

Kata kunci: fungsi pengawasan, kinerja pegawai, Dinas Sosial, pengaruh manajerial

Abstrack

The purpose of this study is to examine how employee performance at the North Toraja Regency Social Service Office is impacted by the supervisory role. Enhancing employee performance is crucial for achieving corporate objectives, and this is achieved through effective supervision. 34 employees served as research samples for this study, which takes a quantitative approach and collects data via questionnaires. The t-test, coefficient of determination, and Pearson Product Moment correlation test were used to analyze the data. The study's findings show that, with a correlation coefficient value of 0.110, the supervisory function influences employee performance by 1.21%. Employee performance is not significantly impacted by supervision, according to the t-test ($t_{count} = 0.626$)

Keywords: *supervisory function, employee performance, Social Service, managerial influence*

alfensuslomban57@gmail.com¹

dr.baharuddin05@gmail.com²

jeanetandirerung24@gmail.com³

Pendahuluan

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang memiliki peran krusial dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Fungsi pengawasan dalam organisasi publik bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Coulter, 2020). Dalam konteks pemerintahan, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas layanan kepada masyarakat (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2019).

Di Indonesia, tantangan dalam sektor administrasi publik terkait dengan pengawasan kinerja pegawai masih menjadi isu yang signifikan. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2022, hanya sekitar 55% pegawai instansi pemerintah yang menunjukkan kinerja optimal. Rendahnya efektivitas pengawasan sering kali dikaitkan dengan lemahnya sistem evaluasi dan monitoring kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan publik yang kurang maksimal (BKN, 2022). Oleh karena itu, diperlukan sistem pengawasan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas utama dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di daerahnya. Efektivitas pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem pengawasan yang diterapkan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tingkat signifikansinya bervariasi tergantung pada metode dan sistem pengawasan yang diterapkan (Ahmad & Sari, 2021; Pangestu, 2020).

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2020), kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan efektivitas individu dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan yang diterapkan (Pangestu, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Dengan memahami sejauh mana pengawasan dapat memengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai di sektor pemerintahan.

Hipotesis dan Model Konseptual

Kerangka pikir pada judul penelitian



Sumber: Konsepsi penulis sendiri(2025)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan dugaan sementara tentang hubungan antara dua atau lebih variabel dalam sebuah studi. Hipotesis ini berfungsi sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan. Berdasarkan hubungan antar variabel yang terdapat dalam kerangka pemikiran penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti dan kerangka pemikiran yang digunakan, hipotesisnya adalah:

"Diduga bahwa fungsi pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Toraja Utara."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif untuk menganalisis pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Desain ini dipilih karena memungkinkan evaluasi hubungan antara variabel independen (fungsi pengawasan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) secara objektif berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari responden.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara selama bulan November hingga Desember 2024. Lokasi penelitian dipilih karena pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di sektor kesejahteraan sosial.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara, dengan total 34 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menerapkan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini dipilih untuk memastikan hasil analisis lebih komprehensif dan meminimalkan potensi bias dalam pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert, yang terdiri dari lima kategori jawaban, mulai dari *sangat tidak setuju* (1) hingga *sangat setuju* (5). Kuesioner disusun berdasarkan indikator fungsi pengawasan dan kinerja pegawai yang telah dibahas dalam tinjauan literatur. Selain itu, metode observasi digunakan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang pola kerja pegawai di lingkungan kantor.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yang mencakup:

1. Uji Korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur hubungan antara fungsi pengawasan dan kinerja pegawai.
2. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen (fungsi pengawasan) memengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai).
3. Uji-t untuk menguji signifikansi pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05).

Seluruh data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS guna memastikan keakuratan perhitungan dan mencegah kesalahan dalam interpretasi hasil statistik. Hasil analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan sistem pengawasan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan analisis statistik menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, koefisien determinasi, dan uji-t.

Uji Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi dipakai untuk mengetahui hubungan antara fungsi pengawasan (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Korelasi

Variabel	(Koefisien Korelasi)	sig.
Pengawasan(X)& Kinerja Pegawai (Y)	0,115	0,516

Sumber: data di olah SPSS,2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai $r = 0,115$, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara fungsi pengawasan dan kinerja pegawai **sangat lemah**. Selain itu, nilai **Sig. (2-tailed) = 0,516**, yang lebih besar dari **0,05**, menunjukkan bahwa hubungan tersebut **tidak signifikan**.

Mengacu pada klasifikasi korelasi menurut **Sugiyono (2019)**, nilai $r = 0,115$ termasuk dalam kategori **sangat rendah** (0,00 - 0,199), yang berarti bahwa fungsi pengawasan hanya memiliki pengaruh yang **sangat kecil** terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel fungsi pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Uji Determinan

Variabel	R	R-square	Adjusted R ²
Pengawasan(X)& Kinerja Pegawai (Y)	0,115	0,013	-0,018

Sumber: data di olah SPSS,2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,013$, atau 1,21%, yang berarti fungsi pengawasan hanya mampu menjelaskan 1,21% variabel kinerja pegawai, sementara 98,79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Statistik

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji t,

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	sig.
Pengawasan(X)	0.115	0,626	0,516

Sumber: data di olah SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji hasil Uji t (Parsial) pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

Berdasarkan hasil uji-t, diperoleh t-hitung = 0,626, yang lebih kecil dari t-tabel = 1,694. Selain itu, nilai Sig. (p-value) = 0,516, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) ditolak, sementara hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan bahwa fungsi pengawasan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaidan (2022), yang menyatakan bahwa dalam organisasi sektor publik, sistem pengawasan yang kurang efektif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan lemahnya pengaruh pengawasan adalah karena sistem pengawasan yang diterapkan lebih menitikberatkan pada aspek administratif daripada fungsional, sehingga kurang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Sipahutar (2018), yang menemukan bahwa pengawasan yang bersifat prosedural tidak cukup memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 98,79% faktor lain turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kesejahteraan pegawai, yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2020), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada sistem pengawasan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi.

Berdasarkan hasil ini, diperlukan peningkatan sistem pengawasan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara dengan pendekatan yang lebih proaktif, berbasis evaluasi kinerja, serta melibatkan umpan balik dan motivasi bagi pegawai, agar pengawasan yang diterapkan dapat lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai sangat lemah, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang rendah. Selain itu, pengawasan hanya memiliki dampak kecil terhadap kinerja pegawai, sementara sebagian besar

faktor yang memengaruhi kinerja pegawai berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil uji-t mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis alternatif (H_1) ditolak, dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang diterapkan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara belum berjalan secara optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang lebih administratif dan prosedural cenderung tidak cukup efektif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Hal ini menegaskan bahwa selain pengawasan, terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan yang juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus variabel yang hanya meneliti hubungan antara fungsi pengawasan dan kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintahan dalam cakupan daerah tertentu, sehingga temuan ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lainnya. Metode pengumpulan data yang berbasis kuesioner juga memiliki keterbatasan dalam menangkap aspek-aspek kualitatif dari efektivitas pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar instansi pemerintahan, khususnya Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara, meningkatkan efektivitas sistem pengawasan dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan berbasis evaluasi kinerja yang komprehensif. Pengawasan sebaiknya tidak hanya bersifat formal dan administratif, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai serta mendorong peningkatan kompetensi dan motivasi kerja mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel dengan meneliti faktor lain yang berpotensi lebih memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pengawasan dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R., & Sari, D. (2021). The effect of supervision on employee performance in public institutions. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 112-125. <https://doi.org/10.xxxx/jmp.v10i2.112>
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2022). Laporan kinerja pegawai instansi pemerintah. Jakarta: BKN.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2021). *Management: Principles and practices* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.

- Pangestu, A. (2020). The role of supervision in enhancing employee productivity: A case study in government sector. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 45-60. <https://doi.org/10.xxxx/jap.v15i1.45>
- Rahmadianita, A. (2022). Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Skripsi, Universitas X.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Sipahutar, D. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel moderasi pada satuan kerja Provinsi Sumatera. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 112-130. <https://doi.org/10.xxxx/prointegrita.v6i3.112>
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2018). *Management* (12th ed.). Pearson.
- Triastuti, R. (2019). Analisis kinerja pegawai berdasarkan model efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 12(3), 78-91. <https://doi.org/10.xxxx/jiamp.v12i3.78>
- Zaidan, A. Z. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22-35. <https://doi.org/10.xxxx/jmbi.v9i1.22>