

# **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak**

**Tengku Rudi Irawan<sup>1\*</sup>, Adi Rahmat<sup>2</sup>, Irianto<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

\*e-mail: [tengkurudiirawan82@gmail.com](mailto:tengkurudiirawan82@gmail.com)

---

## **Article History**

Received: 22 Oktober 0222

Revised: 8 Des 2022

Accepted: 9 Des 2022

Published: 10 Des 2022

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai negeri sipil sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan pengawasan. Responden dalam penelitian ini pegawai negeri sipil yang berjumlah 61 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS v20. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Komitmen organisasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (3) Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.*

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pengawasan, Kinerja**

---

## **PENDAHULUAN**

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten Siak daerah, dalam pelaksanaan pekerjaan tugas pokok instansi mewujudkan sistem transportasi, informasi dan komunikasi yang handal, selamat, dan nyaman. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Temuan dilapangan dalam menajalankan tugas terdapat beberapa oknum pegawai yang menjalan tugas tidak maksimal, beberapa pelanggaran terkait komitmen organisasi yang terjadi merupakan sebuah pelanggaran terhadap komitmen organisasi yang di akibatkan dari pengawasanyang dirasakan pegawai kurang, sehingga oknum kurang antusias dan hasil kinerja kurang memuaskan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pasal 29 pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintahan, maka pengukuran kinerja secara kuantitatif dapat diperoleh dengan membandingkan rencana dan realisasi selama satu tahun. Pengukuran kinerja dilakukan secara kuantitatif dengan menilai indikator kinerja pada setiap sasaran dan kegiatan.

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 penilaian kinerja pegawai negeri sipil dinyatakan dalam bentuk angka dan predikat sebagai berikut:

1. Predikat Baik, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai kinerja dengan angka 90 dan sama dengan lebih besar.
2. Predikat Cukup, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai kinerja dengan angka 70 dan sama dengan lebih kecil dari 90.
3. Predikat Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai kinerja dengan angka 50 dan sama dengan lebih kecil dari 70.

4. Predikat Sangat Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai kinerja dengan angka lebih kecil dari 50.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan fenomena penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai disebabkan beberapa hal diantaranya seperti :

1. Dalam bidang sekretariat masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak kompeten dalam pelaksanaan pekerjaannya, kompetensi yang diperlukan dalam sekretariat seperti keahlian dalam bidang komputer, administrasi.
2. Kurangnya pengaturan, pengawasan perparkiran, dan pengendalian lalu lintas di jalan umum disebabkan oleh belum tersedianya database kondisi perlengkapan jalan eksisting maupun kebutuhan di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak dimana DED (Detail Engineering Design) atau perencanaan keseluruhan atas perlengkapan jalan di wilayah Kabupaten Siak belum disusun.
3. Kurangnya perencanaan kebutuhan, pengadaan penempatan dan pemeliharaan rambu-rambu lalu lintas, marka jalan dan pemberi isyarat di jalan umum, kurangnya pengawasan dan pemantauan dari pegawai yang berada di lokasi terminal dan kir, mengingat lokasi terminal dan kir jauh dari wilayah dinas induk.
4. Disebabkan oleh karena banyak wilayah kecamatan yang belum terlayani angkutan umum sebagai sarana transportasi, tidak adanya angkutan dalam kota, akar masalahnya belum disusunnya studi kelayakan layanan angkutan jalan perintis.
5. Kurangnya pengaturan, pengawasan dan pengendalian pelabuhan, pokok masalah yang menyebabkan hasil kinerja tidak optimal karena tidak tersedianya pegawai yang ahli dalam bidang pelabuhan sementara rata-rata pegawai hanya memiliki pendidikan umum. pembangunan jalur darat mempengaruhi tingkat volume pekerjaan dipelabuhan menyebabkan aktivitas berkurang.

Komitmen Organisasi juga dilihat dari seberapa loyal pegawai menjalankan fungsi dan tugasnya sehari-hari untuk mencapai komitmen organisasi tersebut, maka untuk melihat loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas, dapat dilihat Pada tabel 1.2 berikut rekapitulasi presensi pegawai selama tiga tahun terakhir, tingkat absensi pegawai akan mewakili komitmen pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.

Fenomena ditemukan beberapa pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasi, mulai dari penggunaan atribut seragam, administrasi pekerjaan, dan pelaksanaan jam kerja yang tidak sesuai dengan rencana kerja, penempatan sumber daya manusia atau penempatan posisi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi dan pendidikan yang dimiliki pegawai, Pegawai yang berbakti dan loyalitas terhadap organisasi kurang di apresiasi dan penghargaan, pejabat organisasi kurang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berbakat.

Fenomena selanjutnya dalam pengawasan khusus pada bidang pelabuhan dapat dilihat dari kejadian tahun 2019 bahwa terjadi ambruknya jalur penghubung dermaga pelabuhan menuju hanggar tambatan kapal sepanjang 25 meter diperkirakan jatuh kedalam laut di pelabuhan Buton. Akibat dari kejadian tersebut pos petugas dan salah satu pegawai negeri sipil tidak dapat diselamatkan. Sehingga aktivitas didermaga sementara tidak aktif, dari hal tersebut dapat dilihat kurangnya komitmen pegawai dalam menjalankan tugas, apabila pegawai rutin melakukan patrol di area pelabuhan terhadap sarana dan jumlah kapasitas kendaraan ke kapal penyebrangan. Kelebihan volume kendaraan yang antri di dermaga tanpa pengawasan dan antrian dari petugas pelabuhan membuat dermaga tidak kuat secara terus menerus menampung jumlah kendaraan yang antri. Namun apabila pegawai bekerja dengan penuh komitmen maka seluruh masyarakat akan tertib melakukan antrian penyebrangan sehingga aktivitas dapat stabil di dermaga.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260) adalah terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Sedangkan menurut Nuraini (2013:150) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Pendapat Rivai (2013:346), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Astarina et al., 2019).

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Utaminingsih (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Priansa (2017) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

### **Pengawasan**

Siagian (2014:213) mengemukakan pengawasan sebagai berikut : “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Kemudian menurut Cardinal (2010:17) pengawasan adalah *“organizational controls are defined as the process and mechanism utilized by managers to direct the attention and motivation of sired ways to meet the organization’s.”*

### **Pengembangan Hipotesis**

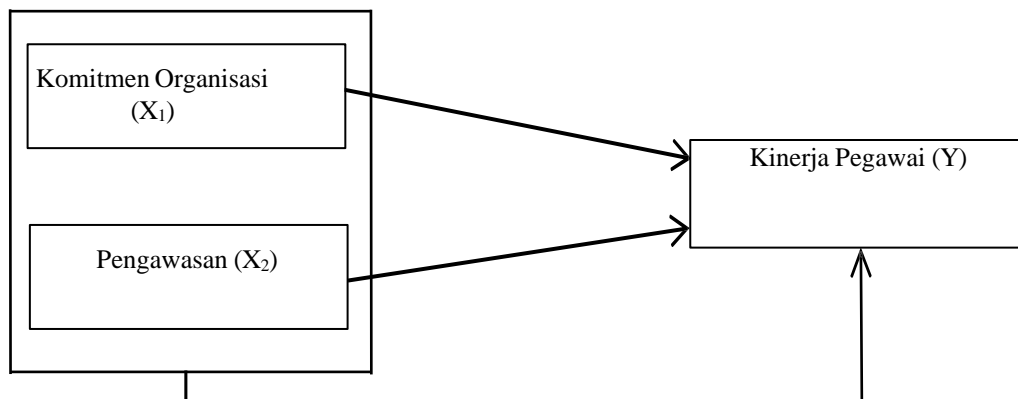
Komitmen organisasi akan memberikan loyalitas seorang pegawai dan memberikan kepuasan karena melibatkan dirinya dalam kegiatan organisasi yang ada sehingga terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Priansa (2017) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Hasil Penelitian terdahulu oleh Latief, Syardiansah & Safwan (2019:47) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa.

Rivai (2013:346) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengawasan adalah tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. petunjuk petunjuk dan intruksi-intruksi sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Siagian (2014:213) mengemukakan Pengawasan adalah Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untukmenjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil Penelitian terdahulu oleh Budi (2015) mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu.

Komitmen organisasi dan pengawasan adalah tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. petunjuk petunjuk dan intruksi-intruksi sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Berdasarkan uraian teoritis, maka dirumuskan gambar kerangka pemikiran pada gambar 1 berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif. Data yang bersifat kuantitatif adalah data yang berbentuk angket dan perhitungan serta dituangkan dalam bentuk tabel. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 61 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak pada tahun 2021. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Maka seluruh Pegawai Negeri Sipil yang menjadi dijadikan sampel yang berjumlah berjumlah 61 responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang terdiri dari data yang diambil secara langsung ditempat dimana dilakukan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20. Prosedur analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas Instrumen Penelitian:

#### 1. Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-kritis	Sig	Ket
Komitmen Organisasi (X1)	P1	0,490	0,300	0,000	Valid
	P2	0,355	0,300	0,005	Valid
	P3	0,468	0,300	0,000	Valid
	P4	0,647	0,300	0,000	Valid
	P5	0,638	0,300	0,000	Valid
	P6	0,617	0,300	0,000	Valid
	P7	0,744	0,300	0,000	Valid
	P8	0,719	0,300	0,000	Valid
	P9	0,438	0,300	0,000	Valid
	P10	0,666	0,300	0,000	Valid
	P11	0,713	0,300	0,000	Valid
	P12	0,767	0,300	0,000	Valid

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-kritis	Sig	Ket
	P13	0,335	0,300	0,009	Valid
	P14	0,570	0,300	0,000	Valid
	P15	0,411	0,300	0,001	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Berdasarkan Tabel 1, maka kuesioner tentang komitmen organisasi dari 15 pernyataan yang dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0,300.

## 2. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan (X2)

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai R-hitung	Nilai r-kritis	Sig	Ket
Pengawasan (X2)	P1	0,339	0,300	0,008	Valid
	P2	0,383	0,300	0,002	Valid
	P3	0,525	0,300	0,000	Valid
	P4	0,468	0,300	0,000	Valid
	P5	0,580	0,300	0,000	Valid
	P6	0,287	0,300	0,020	Valid
	P7	0,521	0,300	0,000	Valid
	P8	0,433	0,300	0,000	Valid
	P9	0,468	0,300	0,000	Valid
	P10	0,534	0,300	0,000	Valid
	P11	0,532	0,300	0,000	Valid
	P12	0,527	0,300	0,000	Valid
	P13	0,434	0,300	0,000	Valid
	P14	0,562	0,300	0,000	Valid
	P15	0,506	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Berdasarkan Tabel 2, maka kuesioner tentang pengawasan dari 15 pernyataan yang dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0,300.

## 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3: Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-kritis	Sig	Ket
Kinerja (Y)	P1	0,391	0,300	0,001	Valid
	P2	0,373	0,300	0,003	Valid
	P3	0,384	0,300	0,002	Valid
	P4	0,299	0,300	0,019	Valid
	P5	0,441	0,300	0,000	Valid
	P6	0,384	0,300	0,002	Valid
	P7	0,451	0,300	0,000	Valid
	P8	0,553	0,300	0,000	Valid
	P9	0,638	0,300	0,000	Valid
	P10	0,489	0,300	0,000	Valid
	P11	0,308	0,300	0,016	Valid
	P12	0,586	0,300	0,000	Valid
	P13	0,614	0,300	0,000	Valid
	P14	0,429	0,300	0,001	Valid
	P15	0,539	0,300	0,000	Valid
	P16	0,502	0,300	0,000	Valid
	P17	0,497	0,300	0,000	Valid
	P18	0,386	0,300	0,002	Valid
	P19	0,586	0,300	0,000	Valid
	P20	0,649	0,300	0,000	Valid
	P21	0,609	0,300	0,000	Valid
	P22	0,554	0,300	0,000	Valid
	P23	0,585	0,300	0,000	Valid

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-kritis	Sig	Ket
	P24	0,606	0,300	0,000	Valid
	P25	0,541	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Berdasarkan Tabel 3, maka kuesioner tentang pengawasan dari 25 pernyataan yang dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0,300.

### Hasil Uji Reliabilitas

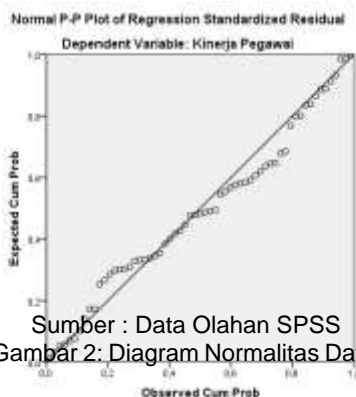
**Tabel 4: Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Crobach's Alpha	Nilai r <sub>tabel</sub>	Ket
Komitmen organisasi (X1)	15	0,857	0,700	Reliabel
Pengawasan (X2)	15	0,753	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	25	0,871	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai reliabilitas untuk nilai koefisien reliabilitas instrument penelitian lebih besar dari 0,700 yang berarti seluruh variabel penelitian dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan. Karena uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrumen (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.

### Pengujian Asumsi Klasik: Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS  
 Gambar 2: Diagram Normalitas Data

Pada gambar 2 di atas, dapat dilihat distribusi data mengikuti garis diagonal, artinya data mengikuti kriteria data normal.

### Pengujian Multikolinieritas

**Tabel 5: Uji Multikolinieritas**

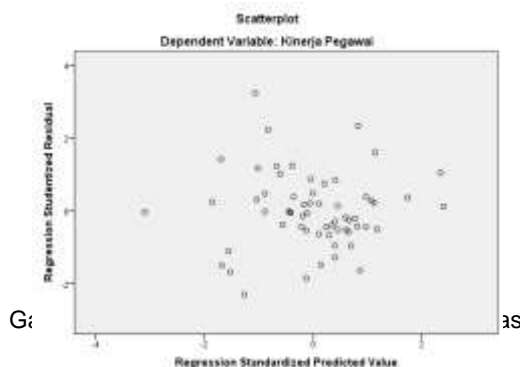
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	15,780	10,594		1,489	,142			
1 Komitmen Organisasi	,362	,140	,283	2,589	,012	,641	1,561	
Pengawasan	1,023	,208	,540	4,931	,000	,641	1,561	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui nilai VIF sebesar  $1,561 < 10$  dengan nilai tolerance sebesar  $0,641 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala korelasi antar variabel.

### Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 3 *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	15,780	10,594				
1 Komitmen Organisasi	,362	,140	,283	2,589	,012	,641	1,561
Pengawasan	1,023	,208	,540	4,931	,000	,641	1,561

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Sehingga hubungan yang terjadi dapat ditulis dalam bentuk persamaan (model) regresi yaitu:

$$Y = 15,780 + 0,362 X_1 + 1,023 X_2$$

Dengan variabel  $X_1$  adalah komitmen organisasi, variabel  $X_2$  adalah pengawasan dan variabel Y adalah kinerja. Adapun interpretasi dari model regresi dimuka adalah :

a = 15,780

Jika komitmen organisasi dan pengawasan sama dengan 0 (nol) maka besarnya kinerja sebesar 15,780 poin.

b1 = 0,362

Jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara pengawasan tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 poin.

b2 = 1,023

Jika pengawasan meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara komitmen organisasi tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,023 poin.

**Uji Hipotesis:  
 Uji Simultan**

Tabel 7: Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2738,823	2	1369,412	36,146	,000 <sup>b</sup>
Residual	2197,374	58	37,886		
Total	4936,197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,146 > 3,15$ , maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Uji Parsial**

Tabel 8: Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,780	10,594		1,489	,142		
1 Komitmen Organisasi	,362	,140	,283	2,589	,012	,641	1,561
Pengawasan	1,023	,208	,540	4,931	,000	,641	1,561

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2022)

Alat Uji yang dipakai untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik t dua arah, dengan ketentuan apabila hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ .

Los ( $\alpha$ ) (level of significance) = 5% = 0,05

$t_{tabel} = \alpha / 2 ; n-2 = 0,05 / 2 ; 61 - 2$

= 0,025 ; 59

= **2,001**

**Pengaruh Komitmen organisasi secara parsial terhadap Kinerja.**

Untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,589 > 2,001$ , berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja.**

Untuk variabel pengawasan, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,931 > 2,001$ , berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi dalam penelitian ini, semua variabel independen (komitmen organisasi dan pengawasan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

**Koefisien Korelasi**

Tabel 9: Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,745 <sup>a</sup>	,555	,539	6,15514	1,592

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan

Tabel 10: Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat Kuat

Nilai R atau korelasi yang terlihat dari tabel 9 adalah 0,745 artinya mempunyai hubungan yang kuat serta searah antara komitmen organisasi dan pengawasan dengan kinerja. Maksudnya, apabila komitmen organisasi dan pengawasan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang terlihat dari tabel 9 adalah 0,539 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan pengawasan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian seperti variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi dan variabel lainnya.

**Pembahasan:**

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan yang didasarkan pada besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $36,146 > 3,15$ . Artinya, terdapat pengaruh secara linier antara komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri sipil atau dapat diartikan pula bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Jika dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya total pengaruh variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0,539. Artinya variabel kinerja dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan pengawasan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian seperti variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi dan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fristiadi et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian riset Bais (2017) juga menghasilkan yang selaras yakni terdapat pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $136.503 > 4.349$ ).

**Pengaruh Komitmen organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.**

Diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,589 > 2,001$ , berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komitmen organisasi setiap pegawai negeri sipil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil tersebut.

Sebaliknya, jika komitmen organisasi pegawai rendah atau menurun, maka akan menurun kinerja pegawai negeri sipil tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Priansa (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Syardiansah & Safwan (2019:47) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Kemudian riset Sumowo (2016) menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2009) dan Samad (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan telah memihak terhadap perusahaan tersebut maka akan langsung berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh thitung > ttabel yaitu  $4,931 > 2,001$ , berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak maka kinerja pegawai negeri sipil dapat meningkat. Sebaliknya, jika pengawasan di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak tidak baik, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai negeri sipil.

Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015:653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015:289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Handoko (2014) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyatadengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Senada yang disampaikan Siagian (2014:213) bahwa mengemukakan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam

melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu oleh Budi (2015) mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu.

## **PENUTUP**

(1) Hasil Uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $36,146 > 3,15$ , maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya komitmen organisasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (2) Hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai variabel komitmen organisasi dengan thitung > ttabel yaitu  $2,589 > 2,001$ , artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan diperoleh nilai variabel pengawasan thitung > ttabel yaitu  $4,931 > 2,001$ , artinya pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Hasil perhitungan uji R, diperoleh nilai R atau korelasi adalah 0,343 artinya mempunyai hubungan yang lemah serta searah antara komitmen organisasi dan pengawasan dengan kinerja, maksudnya apabila komitmen organisasi dan pengawasan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,118 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan pengawasan sebesar 11,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta., Jakarta.
- Astarina, I., Fikri, K., Loka, S. F., & Fadilah, M. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-kecamatan Rengat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis (JIM2B)*, 2(1), 24–35.
- Bangun, Wilson., 2012., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Elangga., PT Gelora Aksara Pratama., Jakarta.
- Budi, 2015, pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu, *Kindai*, Vol, 11, No. 1.
- Darodjat, Tubagus Ahmad., 2015., *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.*, Refika Aditama., Bandung.
- Ghozali, Imam., 2013., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Semarang.
- Handoko., 2014., *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2014., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara., Jakarta.
- Hidayati, Rahmawati, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas Di Kalimantan Timur, *Management Dynamic Conference*, Madi
- Latief, Syardiansah & Safwan, 2019, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration*, ISSN 2548-7787.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.,2011., *Manajemen SumberdayaManusia Perusahaan Cetakan ke-8.:* Rosda ., Bandung.

- Marpaung dan Agustin, 2013, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 2013, Tahun III No. 8, ISSN : 2087-4502.
- Muis, Jufrizen, Fahmi, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I –Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1, ISSN 2599-3410
- Nuraini., T., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yayasan Aini Syam., Pekanbaru.
- Nurhaida,Susilastri, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Menara Ilmu*, Vol. XIII No.6, ISSN: 1693-2617
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal,. 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, Timothy Judge., 2014., *Perilaku Organisasi Organization Behavior.*, Edisi 12., Salemba Empat., Jakarta.
- Sanusi, Anwar., 2011., *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat., Jakarta.
- Sedarmayanti., 2011., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, Mandar Maju., Bandung.
- Seno Sumowo, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating Variable, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, ISSN : 2528-0570
- Sugiyono . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta Sugiyono., 2014., *Metode Penelitian Manajemen.*, Alfabeta., Bandung.
- Sutrisno, Edy., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi Pertama., Cetakan Kelima., Kencana., Jakarta.
- Wibowo., 2010., *Manajemen Kinerja.*, Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19.

Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.

- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure Influence Convergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.