

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa

Arianda Wisti Panelewen¹, Fitri H. Mamonto², Goinpeace H. Tumbel³

ariandapanelewen@gmail.com¹ ; fitrimamonto@unima.ac.id² ; goinpacetumbel@unima.ac.id³

¹²³Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

Accepted: 25 Agustus 2025

Revised : 01 Oktober 2025

Published: 31 Oktober 2025

Key word:

Supervision,
Employee Performance,
Community and Village
Empowerment Office

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of supervision on employee performance, as well as the extent of this influence, at the Community and Village Empowerment Office of North Minahasa Regency. The research method used is quantitative, with a population of 30 employees, all of whom were taken as the sample (total sampling). Data were collected through questionnaires and observation. The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The result of the study shows that supervision has a significance value of 0.003 (<0.05). In addition, the coefficient of determination (R^2) of 0.706 indicates that employee performance is influenced by supervision by 70.6%. This means that the better the implementation of supervision, the more optimal the employees' performance in carrying out their duties. This shows that clear and measurable supervision is able to improve work quality, corrective actions, timeliness, and employees' responsibilities. Meanwhile, the remaining 29.4% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it is recommended that the institution continue to improve the quality of supervision through enhanced monitoring mechanisms and strengthened work communication to promote employee performance sustainably.

INTISARI

Kata kunci:

Pengawasan,
Kinerja Pegawai,
Dinas Pemberdayaan
Masyarakat dan Desa

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh tersebut di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai, dimana seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,003 ($<0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa sebesar 70,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Artinya, semakin baik pelaksanaan pengawasan, semakin optimal kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang jelas, penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan korektif mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu, serta tanggung jawab pegawai. Sementara itu, 29,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan agar instansi terus meningkatkan kualitas pengawasan, perbaikan mekanisme, serta peningkatan komunikasi kerja untuk mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

1. Pendahuluan

Instansi pemerintah merupakan tempat dimana pemerintah menjalankan berbagai aktivitasnya sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya, dengan tujuan utamanya yaitu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan efektivitasnya, setiap instansi pemerintah memiliki dorongan untuk terus mengembangkan struktur organisasinya, baik itu dari segi kemudahan proses maupun peningkatan dalam pencapaian hasil. Salah satu strategi yang dapat diambil adalah dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Melalui pengawasan ini, instansi pemerintah berupaya memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkinerja optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya [1].

Pengawasan dalam suatu organisasi tidak terlaksana dengan baik atau kurangnya pengawasan dari pemimpin, maka hasil pekerjaan akan cenderung menjadi buruk dan tidak akan mencapai tingkat optimal yang diinginkan oleh organisasi tersebut dan dapat mengurangi rasa tanggung jawab pegawai, tanpa pengawasan yang memadai, pegawai mungkin kehilangan arah dan fokus dalam melakukan tugas, yang pada akhirnya akan sangat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam melakukan pengawasan yang konsisten dan efektif sangatlah penting. Dengan melakukan pengawasan yang efektif, pemimpin dapat memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi kantor menjadi sangat jelas ketika organisasi mengalami ketidaktertiban, baik karena faktor internal lingkungan maupun eksternal [2].

Pengawasan dilakukan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dan aturan, mencegah penyimpangan. Pengawasan sangat penting dalam setiap rencana yang ada dalam organisasi, peran pemimpin dalam melakukan pengawasan yang konsisten dan efektif sangatlah penting [3]. Jika pengawasan dalam suatu organisasi tidak terlaksana dengan baik atau kurangnya pengawasan dari pemimpin, maka hasil pekerjaan akan cenderung menjadi buruk dan tidak akan mencapai tingkat optimal yang diinginkan oleh organisasi tersebut dan dapat mengurangi rasa tanggung jawab pegawai, tanpa pengawasan yang memadai, pegawai mungkin kehilangan arah dan fokus dalam melakukan tugas, yang pada akhirnya akan sangat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Dengan melakukan pengawasan yang efektif, pemimpin dapat memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi kerja yang optimal [4].

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi. Peran pengawasan dalam pemerintahan juga diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2012 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Peraturan Pemerintahan ini mengatur bahwa pemerintah daerah wajib melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi setiap pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Berdasarkan peraturan tersebut, pengawasan mencakup pembinaan yang bertujuan untuk menjaga kinerja pegawai tetap pada jalurnya dalam rangka mencapai tujuan pembangunan daerah. PP No. 12 Tahun 2012 menegaskan bahwa pengawasan dilakukan untuk menjamin kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta mendeteksi dan mencegah penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. PP No. 12 Tahun 2012 juga mendorong pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah, sehingga berpengaruh langsung terhadap kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja pegawai [5].

Kinerja merupakan dokumentasi dari berbagai hasil yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Pengertian ini juga menekankan pentingnya proses kerja itu sendiri, di mana catatan kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencerminkan perilaku dan cara kerja yang ditunjukkan selama proses mencapai hasil tersebut

[6].

Kinerja dapat diartikan sebagai indikator seberapa baik suatu program, kegiatan, atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang direncanakan secara strategis, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya secara terus menerus [7]. Dalam organisasi sektor publik, kinerja menjadi tolak ukur utama untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran instansi. Kinerja instansi pemerintah mencerminkan seberapa jauh tujuan dan sasaran yang diturunkan dari visi, misi, serta strategi instansi telah berhasil dicapai. Hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kebijakan yang dirancang oleh pemerintah daerah. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari suatu proses yang dievaluasi dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar, ketentuan, dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [8].

Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara optimal dengan perencanaan, sehingga hasil kerjanya dapat memenuhi harapan. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus memiliki kompetensi yang cukup agar mampu menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pegawai perlu memiliki motivasi yang kuat serta pemahaman yang baik mengenai pekerjaannya agar dapat bekerja secara efektif [9].

Teori Frederick Taylor menekankan pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam pelayanan publik di lingkungan pemerintahan dan teori ini menekankan pentingnya penetapan standar yang jelas, pengukuran kinerja, analisis objektif, dan penggunaan insentif berdasarkan kinerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Teori ini juga mencakup pembagian tugas yang tepat, pengembangan metode kerja yang efisien, dan pelatihan pegawai untuk mencapai standar dan hasil kinerja yang tinggi [10].

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Minahasa merupakan salah satu Satuan Perangkat Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten, mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Kabupaten Minahasa. Pelaksanaan tugasnya mengacu pada Peraturan Bupati Minahasa Nomor 58 Tahun 2016 yang mengatur kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa [11].

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam satuan perangkat kerja pemerintah banyak yang harus dihadapi, yang menandakan belum maksimalnya penerapan pengawasan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa, yang ditandai dengan masih ada beberapa masalah terkait kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Sebagian kecil pegawai kadang-kadang melakukan kesalahan dalam pekerjaan mereka, yang mengakibatkan perlu perbaikan sehingga memperpanjang waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu, terdapat kasus dimana pegawai tidak menyelesaikan tugasnya sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, yakni seringkali terlambat. Dari permasalahan tersebut turut mempengaruhi kinerja pegawai, yang ditandai dengan, hasil pekerjaan yang dicapai belum sesuai target kerja, waktu yang ditetapkan untuk merealisasikan pekerjaan yang ditetapkan tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, dimana waktu yang digunakan lebih lama dari target kualitas pekerjaan yang belum terjamin dan sebagainya.

Dengan mendasarkan pada permasalahan yang telah dipaparkan dalam bagian latar belakang, peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian yang diberi judul "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa*".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono Penelitian kuantitatif adalah suatu metode untuk mengembangkan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang kemudian dianalisis dengan metode statistik, sebagai sarana untuk menganalisis informasi mengenai hal-hal yang ingin dipahami. Penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih [12]. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa.

Metode pengumpulan data yang diterapkan mencakup observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pernyataan tertulis yang diberikan langsung kepada responden. Kuesioner ini berupa angket kepuasan tertutup, yang mewajibkan responden untuk memilih dari pilihan yang telah ada. Pengujian validitas dan reliabilitas dilaksanakan untuk menjamin keabsahan alat penelitian. Penelitian ini memiliki dua variabel, yakni pengawasan (X) dan kinerja pegawai (Y).

Populasi merujuk pada sekelompok individu atau objek yang memiliki kesamaan dalam suatu atau beberapa hal yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian khusus. Populasi tidak hanya mencakup jumlah individu yang ada dalam objek yang diteliti, tetapi juga melibatkan karakteristik yang dimiliki oleh individu-individu tersebut [13]. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 30 pegawai, termasuk staf dan pemimpin di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa.

Sampel merujuk pada sebagian atau representasi dari populasi yang sedang diteliti [14]. Dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh populasi yang ada di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa yang berjumlah 30 orang (sampel jenuh).

Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana untuk menguji hubungan linear antara variabel x dan variabel y. Dan uji t untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x dan variabel y signifikan atau tidak.

Menurut Tumbel (2023), dalam penelitian administrasi publik, analisis regresi linear sederhana sering digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel independen dan dependen, seperti pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai, dengan tujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis data [15]

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pengawasan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Pengawasan (X)	8	0.690	Reliabel dan Valid
Kinerja Pegawai (Y)	9	0.669	Reliabel dan Valid

Setiap item dalam kuesioner menunjukkan validitas dengan nilai karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.361.

Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Sig 0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Lineraritas	Sig deviation from linearity 0,805 > 0,05	Hubungan Linear

Uji Hipotesis

- Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.408	7.187		2.561	.016
	X	.606	.188	.521	3.226	.003

a. Dependent Variable: y

Dalam tabel diatas Koefisien regresi sebesar 0.606 menunjukkan bahwa setiap satuan dalam variabel X akan meningkatkan variabel Y sebesar 0.606.

- Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi
Pengawasan (X)	3.226	1.699	0.003	0.05	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dalam tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel pengawasan (X) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.226, sementara t_{tabel} 1.699, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.696	2.00341

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.706. ini berarti bahwa 70.6% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengawasan. Dengan kata lain, pengawasan memiliki kontribusi sebesar 70.6% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya 29.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa*, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Hal ini ditunjukkan oleh signifikan $0.003 < 0.05$, yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 70.6% menunjukkan nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan
2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal penetapan standar, evaluasi pekerjaan, dan tindakan korektif yang dilakukan oleh atasan.

Referensi

- [1] Tampenawas, C.M.J., Tumbel, G. H., & Siwij, D. S. (2024). *Kinerja Aparatur Sipil Negara UPTD Taman Hutan Raya Gunung Tumpa HV Worong Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 3(6), 8469-8479.
- [2] I. Pangkey & M. I. R. Rantung.2023. *Manajemen Pelayanan Publik*. Surakarta, Jawa Tengah: Tahta Media Group.
- [3] A. Dilapanga, J. Mantiri, & C. Mongi .2019. *Evaluation of the Management of Population Administration Information System at the Departement of Population and Civil Registration of Tomohon City*.
- [4] Aulia Scholichah Iman Nurchotimah. 2021. *Pengawasan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- [5] Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2012 *tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.
- [6] Moeheriono. 2021. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] Endang Suswati. 2022. *Motivasi Kerja*. Malang. Media Nusa Creative
- [8] Sendouw, Recky HE, et al. "Manajemen Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan 14.6 (2023): 789-794.
- [9] Wawo M. C. N., Mamonto F. H. & M. I. R. Rantung. 2025. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tomohon*.
- [10] Rahmawati Suraman, Rizki Amalia. 2020. *Pengawasan Pemerintahan*. Bandung: Cendekia Press.
- [11] Pemerintah Kabupaten Minahasa. Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa. *Perubahan Strategis (RENTRA) Tahun 2018-2023*.2021.
- [12] Prof. Dr. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [13] Sidik Priadana. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- [14] Hardani,dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif*. Yogyakarta. CV.Pustaka Ilmu Gruop.
- [15] Goinpeace H. Tumbel. 2023. *Metode Penelitian Administrasi*. Kupang: Tangguh Denara Jaya Publisher.