

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU**

Raedi Fristiadi, Susi Hendriani dan Yusni Maulida

Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Riau
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of supervision and organizational commitment to employees performance at the Office of Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. Respondents numbered 116 people. The method of analysis using multiple linear regression. The analysis results show that t arithmetic (2,927) > t table (1,981) or Sig. (0.004) < 0.05. This means that supervision has a significant effect on performance. The analysis results show that t arithmetic (5,813) > t table (1,981) or Sig. (0,000) < 0.05. This means that organizational commitment has a significant effect on performance. The analysis results show F arithmetic (55,685) > F table (3,076) with Sig. (0,000) < 0.05. This means that the independent variables of monitoring and organizational commitment together have a significant effect on the dependent variable (performance). R Square value of 0.496. This means that the percentage of independent variable influence (supervision and organizational commitment) on the dependent variable (performance) is 49.6%. While the remaining 50.4% is influenced by other variables that are not included in this regression model.

Kata Kunci : Supervision, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi yang mengalami perubahan paradigma, Pemerintah Daerah diberikan otonomi daerah yang seluasluasnya untuk mengatur rumah tangganya sendiri yang ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan UndangUndang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini juga berimplikasi terhadap urusan-urusan kependudukan, maka terbitlah UndangUndang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, menerangkan bahwa instansi pelaksana adalah perangkat kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan. Sementara itu, pelaksanaan otonomi daerah dapat menimbulkan berbagai tantangan yang pada hakekatnya adalah bagaimana Pemerintah Kota Pekanbaru khususnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dapat menjalankan kewenangan-kewenangan yang dimilikinya, sehingga mampu mendorong semakin meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan kependudukan seperti pelayanan administrasi kependudukan, pengendalian penduduk dan pengendalian pertumbuhan penduduk.

Perkembangan kebutuhan menjadikan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya aparatur pemerintah yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah aparatur pemerintah kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya kinerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Pelayanan prima menjadi indikator mutlak dalam pelayanan public oleh penyelenggara pemerintah. Buruknya pelayanan publik yang terjadi selama ini karena tidak adanya paradigma yang jelas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Sebagaimana dikatakan Luthfi dan Moh Najih (2008: 12) bahwa; kinerja pelayanan yang diberikan oleh birokrasi yang ada di Indonesia masih cukup kuat watak mengabdikan kepada kekuasaan (*state oriented*) dibandingkan kepada publik (*public oriented*) sehingga wajah birokrasi Indonesias memiliki kesan otoriter-rente cukup kuat. Belum lagi adanya pameo masyarakat mengatakan bahwa 'kalau bisa dipersulit mengapa harus dipermudah' dan bila ada pilihan lain untuk mendapat KTP selain dari Kantor Kelurahan dan Kantor Kecamatan, maka warga akan memilih ke Supermaket karena disana pegawainya ramah, suka senyum, menanyakan apa yang dapat dibantu. Sebaliknya kalau anggota warga masyarakat ke kantor Kelurahan atau Kecamatan sangat paradoksal dengan apa yang terjadi di Supermaket untuk mendapat pelayanan. Terwujudnya pelayanan prima tersebut dapat dilihat dengan pelaksanaan good governance yang tidak dapat dilepaskan dari berhasil tidaknya kinerja birokrasi. Kinerja birokrasi ini tercermin dari kinerja aparatur pemerintah.

Kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas dari pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kinerja akan menggambarkan sejauhmana karyawan telah memenuhi standar pekerjaannya. Kinerja sering disalah artikan sebagai usaha yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugasnya. Pada dasarnya, kinerja merupakan suatu hasil dari usaha yang dilakukan karyawan tersebut yang dalam pelaksanaannya akan dipengaruhi oleh faktor seperti usaha, kemampuan, dan persepsi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan karena pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Kinerja dalam organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan dan komitmen organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tersebar di unit pelaksana teknis (UPTD) di seluruh kecamatan di Kota Pekanbaru. Berikut sebaran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru berdasarkan tempat bekerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tersebar di 13 unit kerja. Dalam menjalankan tugas, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru di seluruh unit kerja.

Permasalahan pelayanan kepada masyarakat menjadi permasalahan mendasar dan keluhan dari masyarakat. Peneliti melihat ketepatan waktu pegawai masih rendah terutama dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh hal ini bisa dilihat pada seksi mutasi penduduk, pekerjaan menyusun rencana program kerja dan bahan perlengkapan kerja lingkup seksi mutasi penduduk yang dimana ditargetkan dari bulan September 2016, dan harus selesai dalam waktu satu bulan yaitu bulan oktober 2016, namun realisasinya tidak sesuai dengan target yaitu sampai waktu tiga bulan, yaitu bulan desember 2016 baru selesai. Hal ini dikarenakan pegawai menunda-nunda pekerjaannya. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru baru dalam melakukan pelayanan administrasi kependudukan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 : Gambaran Umum Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2016

No	Jenis Administrasi Kependudukan	Berkas Masuk	Berkas Selesai	Persentase (%)
1	Kartu Keluarga Pendatang	8864	5071	57.21
2	Kartu Identitas Pendatang	11287	8007	70.94
3	Surat Keterangan Pindah Keluar (KK)	3210	2271	70.75
4	Surat Keterangan Pindah Keluar Pengikut	3543	2678	75.59
5	KK	367894	254964	69.30
6	KTP	986874	555147	56.25
7	Surat Keterangan Ahli Waris	1211	752	62.10
8	Akta Kelahiran	2543	1970	77.47
9	Akta Kematian	2346	1917	81.71
10	Akta Perkawinan	1436	1379	96.03
11	Akta Perceraian	31	25	80.65
12	Pencatatan Pengakuan Anak	54	43	79.63

Sumber : Disdukcapil Kota Pekanbaru, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa belum semua masyarakat Kota Pekanbaru mampu dilayani oleh Disdukcapil Kota Pekanbaru dengan baik. Pelayanan yang kurang ini terutama dalam pengurusan kartu tanda penduduk (KTP). Selama tahun 2016 hanya 56.25% penduduk yang terlayani dengan baik dalam pengurusan pembuatan KTP. Dari pelayanan keseluruhan, diketahui tidak ada yang mencapai tingkat tuntas 100%. Hal ini berarti terdapat permasalahan baik pada budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja maupun kinerja pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengawasan yang belum optimal. Terlambatnya pelayanan kepada masyarakat khususnya KTP elektronik disebabkan oleh jumlah blanko KTP yang tidak mencukupi kebutuhan jumlah masyarakat di Kota Pekanbaru. Hal ini berarti sistem pengawasan kurang berjalan sehingga tidak terdeteksi dengan tepat berapa jumlah blanko yang dibutuhkan untuk Kota Pekanbaru. Dari hasil wawancara dengan petugas perekaman KTP elektronik, permasalahan juga terjadi pada alat perekam seperti kamera yang bermasalah, komputer yang tidak mendukung dan koneksi jaringan komputer dengan server di Kementerian Dalam Negeri yang tidak stabil. Hal ini menjadi keluhan petugas perekam dan selalu mendapat komplain dari masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan tidak mencakup kepada hal-hal teknis yang mendukung pekerjaan.

Permasalahan lemahnya pengawasan juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang kurang. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, terlihat bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru masih rendah dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator seperti ketepatan waktu, kehadiran kerja dan lain-lain. Salah satu permasalahan yang mengindikasikan kurangnya disiplin kerja pegawai Disdukcapil Kota Pekanbaru adalah ketepatan waktu kehadiran. Dilihat dari data rekapitulasi absensi pegawai bulan Juli tahun 2017 sampai Desember 2017, masih banyak pegawai yang terlambat berbagai alasan. Persentase tingkat keterlambatan pegawai dan pegawai pulang sebelum jam kerja selesai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 2 : Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Juli – Desember 2017

Absen	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Keterlambatan	50,6%	43,2%	38,1%	38,4%	41,5%	52,3%
Cepat Pulang	40%	33%	35%	40%	41%	37%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru, 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan Desember 2017 di atas, terlihat bahwa tingkat keterlambatan dan cepat pulang pegawai tergolong tinggi. Untuk target maksimal jumlah keterlambatan sendiri, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang terlambat. Jadi, ketika tingginya tingkat keterlambatan dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai ini menandakan terdapat masalah yang kedisiplinan pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya penegakan sanksi indisipliner, kurangnya pengawasan disiplin dan sosialisasi aturan dan sanksi apabila pegawai melanggar aturan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berjalannya pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran.

Permasalahan lain yang terjadi adalah masalah komitmen organisasi pegawai. Berdasarkan wawancara langsung terhadap 8 orang responden dapat diungkapkan bahwa mereka tidak menunjukkan komitmen yang baik terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja karena merasa kurang puas atas tunjangan yang diberikan kepada mereka seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan). Hal ini menyebabkan banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

Masalah lainnya adalah mengenai supervisi, dimana pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan, hal ini dikarenakan atasan kurang melakukan pembinaan. Kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya, selain itu pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung akibat dari kurangnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini dapat berpengaruh kepada rendahnya kepuasan kerja yang ditunjukkan dari sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan tidak memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, kinerja pegawai masih rendah diduga disebabkan karena pengawasan yang belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan karakteristik-karakteristik dasarnya. Salah satunya adalah Kurangnya dukungan dari manajemen dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Contoh : Kepala Dinas kurang memberikan motivasi kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam hal penyelesaian pekerjaan menyusun rencana program kerja. Komitmen organisasi yang masih rendah, hal ini terlihat dari Kepala Dinas belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kurang menaati peraturan dan Kepala Dinas kurang memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terutama kepada pegawai yang sering absen dengan alasan yang tidak sah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru yang terletak di Jl. Sudirman Kota Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian yang diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari literatur yang berasal dari internal perusahaan, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh, keseluruhan Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang pegawai di seluruh Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1_1	0.524	0,182	Valid
X1_2	0.364	0,182	Valid
X1_3	0.443	0,182	Valid
X2_1	0.422	0,182	Valid
X2_2	0.384	0,182	Valid
X2_3	0.511	0,182	Valid
Y1	0.342	0,182	Valid
Y2	0.429	0,182	Valid
Y3	0.481	0,182	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2018

Regresi Linear Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan kedalam program SPSS versi 23. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan berikut ini :

Tabel 4. 2 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,386	,231		1,670	,098		
1 Pengawasan	,261	,089	,257	2,927	,004	,579	1,728
Komitmen Organisasi	,566	,097	,510	5,813	,000	,579	1,728

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian Tahun 2018

Persamaan Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,366 + 0,261 X_1 + 0,566 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,366. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,366.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,261. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,261 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi kerja sebesar 0,566. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,566 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (pengawasan dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = Hipotesis alternatif), yaitu :

H_0 = pengawasan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan kinerja.

H_1 = pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. 3 : Uji Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17,991	2	8,996	55,685	,000 ^b
Residual	18,255	113	,162		
Total	36,246	115			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2018

Diketahui F hitung sebesar 55,685 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\ &= 116 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 113 ; 2 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (55,685) > F tabel (3,076) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen pengawasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 4 : Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,386	,231		1,670	,098		
1 Pengawasan	,261	,089	,257	2,927	,004	,579	1,728
Komitmen Organisasi	,566	,097	,510	5,813	,000	,579	1,728

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2018

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 116 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 113 : 0,025 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

1. Pengawasan. Diketahui t hitung (2,927) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,004) < 0,05. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Komitmen organisasi. Diketahui t hitung (5,813) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 4. 5 : Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,496	,487	,401926	1,993

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian Tahun 2018

Dari tabel 5.15 diketahui nilai R Square sebesar 0,496. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel independen (pengawasan dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung (2,927) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,004) < 0,05. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Dale dalam Andri & Endang, (2015) Dikatakan bahwa “The modern concept of control provides a historical record of what has happened and provides data to enable the executive to take corrective steps” pada intinya pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Selanjutnya, pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung (5,813) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Streers, 1991) dalam Sopiah (2008). Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain (Robbins, 2008).

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto mengatakan adapun secara parsial komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut hasil riset Frederick Reichheld (1993), dalam the loyalty Effect, menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara komitmen karyawan dengan tingkat kinerja perusahaan. Dari ketiga jenis komitmen, komitmen afektif adalah yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan), mereka akan merekomendasikan kepada orang lain bahwa perubahan tempat bekerjanya merupakan tempat yang bagus untuk bekerja, mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan (Fuad Mas'ud, 2002).

Komitmen karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, dan kinerja karyawan (Sterrs) dalam Fuad Mas'ud (2002). Semakin tinggi komitmen maka akan semakin baik kinerja karyawan (Barbara, 1990) dalam Fuad Mas'ud (2002).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, Forough Heyrani (2014) dan Hueryren Yeh, Hong (2012) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen normatif meninggalkan pengaruh yang paling kuat pada rata-rata kinerja. Komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi dan konsekuensi nya terhadap kinerja karyawan.

Menurut meyer dan Alen (1997) dalam Mas'ud komitmen continuance merupakan komitmen dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal dan (bekerja dalam perusahaan). Karyawan merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, mereka berfikirbahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) mengatakan Pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang continuance commitmentnya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut. Lalu, untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh sistem pemberian tunjangan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang berdasarkan pemeringkatan jabatan (job grade). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung (2,927) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,004) < 0,05. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung (5,813) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil analisis menunjukkan F hitung (55,685) > F tabel (3,076) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen pengawasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
4. Nilai R Square sebesar 0,496. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel independen (pengawasan dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga disarankan kepada pimpinan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru untuk memperjelas aturan pengawasan, penegakan aturan, pemberian penghargaan dan sanksi pada pegawai agar kinerja meningkat.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga disarankan agar pimpinan memberikan pelatihan achievement motivation agar pegawai merasa dibutuhkan oleh tempat bekerja. Selain itu perlu ada sistem penghargaan yang jelas sehingga pegawai berprestasi tetap semangat dalam meningkatkan kinerja dan pegawai lain termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar memasukkan variabel lain yang meningkatkan kinerja seperti motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan lain-lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi VI. Rineka Cipta:Jakarta.
- Ashraf, Muhammad et all. 2013. *The Determinants Of Job Satisfaction In Public Service Organization*. European Scientific Journal. December 2013 edition Vol. 9 No. 35. ISSN: 1857-7881.
- Astuti, Dyah Ayu Lestari Windi Astuti. 2006. *Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif dengan Assesment Centre*. Jurnal Manajemen, Vol. 6, No. 1. S
- Daft, Richard L.2007. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Yogyakarta)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Fink, Gerhard, et. al. 2010. *Understanding Organisational Culture as a Trait Theory*. Revised Paper Submission to EJIM, Presented at IAOCM, Preston, UK.
- Ghazali, Imam dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron(2003). *Behavior in Organizations*. Prentice-Hall: New Jersey.
- Hair, J.F. et.al. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Editions. Prentice Hall : New Jersey.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Jakfar, A. Azis. 2014. *Influence of Individual Characteristics, Organisation Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura*. International Journal of Science and Research. Volume 3 Issue 1. ISSN 2319-7064.
- Khan, Muhammad Ikhlas. 2012. *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*. Bussiness Review – Volume 7 Number 2, July, Desember 2012.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 2. September 2005 :171-188.
- Lloyd, Byars dan Leslie W Rue. 2007. *Supervision Key link to Productivity*. Mc Graw Hill: New York.
- _____. 2011. *Human Resource Management*. Mc Graw Hill: New York.
- Lumbanraja and Nizma. 2011. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama : Bandung.
- _____, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Penerbit Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung.

- Mardatillah, Yos Indra, et al. 2013. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard*. Jurnal Teknik Industri FT USU Vol.1, No.1 Januari 2013 pp 23-27.
- Murti, Hari dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi. Vol 1 No. 1 Februari 2013.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar*. Jurnal EKSOS, Volume 8 Nomor 2, Juni 2012. Hal 114-119.
- Rees, David dan Richard McBain. 2009. *People Management Chalanges and Opportunities*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Riani, L.A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.