

Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau

Yolanda Amelia¹, Ronal Aprianto^{2*}, Suyadi³

^{1,2*,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan, Kota Lubuklinggau, Indonesia

Email: ¹yamelia623@gmail.com, ^{2*}ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id,
³suyadi@univbinainsan.ac.id

Abstract

The purpose of this study was the effect of supervision and organizational commitment on employee performance at the Ministry of Religion Office of Lubuklinggau City. The formulation of the problem of this research is whether supervision and organizational commitment on employee performance at the Ministry of Religion Office of Lubuklinggau City. The population and samples used were 53 employees. This study uses quantitative research methods. The results obtained 1) Supervision has a positive and partially significant effect on employee performance with $t_{count} = 4.905 > t_{table} = 1.674$ significant $0.000 < 0.05$. 2) Organizational Commitment has a partially significant positive effect on employee performance with $t_{count} = 5.060 > t_{table} = 1.674$ significant $0.000 < 0.05$. 3) Supervision and Organizational Commitment have a significant positive effect simultaneously on Employee Performance with $F_{count} = 18.127 > F_{table} = 3.18$ significant $0.000 < 0.05$. The conclusion is that supervision and organizational commitment have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at the Ministry of Religion Office of Lubuklinggau City.

Keywords: Supervision, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 53 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh 1) Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 4,905 > t_{tabel} = 1,674$ signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 5,060 > t_{tabel} = 1,674$ signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Pengawasan dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan $F_{hitung} = 18,127 > F_{tabel} = 3,18$ signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya

bahwa pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Pengawasan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Instansi baik itu pemerintah maupun swasta, memerlukan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber Daya Manusia juga menjadi salah satu yang terpenting dalam suatu organisasi, bersama dengan faktor lain seperti modal, bahan dan metode. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang memiliki peranan yang penting untuk mencapai tujuan. Menyadari pentingnya peran Sumber Daya Manusia atau pegawai, setiap organisasi perlu melakukan banyak kegiatan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2019). Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai harus mencapai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, perlu adanya pengawasan dan komitmen organisasi untuk menunjang kinerjanya.

Pemimpin harus mengambil langkah manajerial lain untuk menciptakan kinerja pegawai yang sukses dan memuaskan, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu langkah tersebut adalah dengan mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut (Fahmi, 2017). Pengawasan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan individu dalam suatu organisasi, karena pengawasan dapat menjadi kekuatan pendorong di belakang bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Komitmen seorang pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, terutama dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja. Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Namun, komitmen pegawai terhadap organisasi tidak berlangsung begitu saja, melainkan harus melalui proses yang agak panjang dan bertahap. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, (Wibowo, 2017). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan, dukungan, dan loyalitas seseorang terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Hasil observasi di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau ditemukan masalah mengenai pengawasan yaitu : 1) Pimpinan kurang aktif dalam memonitoring pegawai dalam bekerja dengan cara langsung mengawasi tugas yang dilakukan pegawai; 2) Belum optimalnya pimpinan dalam memberikan tindakan koreksi-koreksi atas pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan cara memberikan petunjuk dan arahan perbaikan. Komitmen organisasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau ditemukan juga masalah mengenai yaitu : 1) Ada pegawai yang belum menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi dalam bekerja karena masih kurangnya rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Ada pegawai yang belum

menunjukkan rasa kebanggaan bekerja pada organisasi dikarenakan masih kurangnya semangat kerja dan kerjasama yang ditunjukkan pegawai.

Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau ditemukan masalah yaitu : 1) Sistem jaringan atau server yang digunakan sering *down* atau *error* sehingga menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan; 2) Belum optimalnya kualitas layanan pegawai kepada para *stakeholders* karena masih kurangnya responsitas dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil temuan tersebut menjadi alasan penulis melakukan penelitian.

2. KAJIAN TEORI

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Kemudian, kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017). Selanjutnya, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Edison et al., 2018). Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi

Instansi dapat dikatakan berhasil bila tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan optimal. Untuk mengetahui ketercapaian tersebut diperlukan indikator kinerja. Adapun menurut ahli indikator untuk mengukur kinerja pegawai, (Sudarmanto, 2020), yaitu: produktivitas, kualitas layanan, responsitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

b. Pengawasan

Pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2017). Kemudian, Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan (Adawiah et al., 2020). Selanjutnya, Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai (Karmana, 2017). Dari beberapa pendapat para ahli tentang pengawasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu tindakan usaha yang dilakukan atasan terhadap bawahan untuk memastikan sejauh mana pekerjaan yang diberikan memberikan hasil yang diinginkan.

Pimpinan sangat perlu melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan pegawainya agar tidak terjadi penyimpangan, kelalaian, dan menjaga kedisiplinan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Adapun menurut ahli pengawasan terdiri dari empat indikator, (Pratiwi, 2017) yaitu menetapkan standar (*Standards*), pengukuran (*Measurement*), membandingkan (*Compare*) dan melakukan tindakan (*Action*).

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas aparatur terhadap organisasi dan pekerjaan yang diembannya dalam organisasi publik, yang tercermin dari

keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi publik, (Donni, 2017). Kemudian, Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi, (Sutrisno, 2017). Selanjutnya, Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, (Wibowo, 2017). Dari beberapa pendapat para ahli tentang komitmen organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas pegawai dalam bekerja yang ditunjukkan pada organisasi yang terlihat dengan partisipasinya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja agar memberikan kontribusi yang baik pada organisasi. Adapaun menurut ahli indikator komitmen organisasi, (Arianta, 2019), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

d. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian relevan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

- 1) Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng (Adawiah et al., 2020). Kesimpulan hasil sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang (Hilmawan, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) *Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance: (Study on the employees of Forged Wheel Plant, Raebareli)* (Kumar, 2021). *The results of the research analysis show that organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the FWP.*

3. METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana Peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan indikator, yang mana akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 ASN dan 14 Honorer sehingga total seluruh populasi berjumlah 54 pegawai. Dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 54 pegawai berjumlah 40 ASN dan 14 Honorer dan 1 orang tidak dijadikan sampel dikarenakan seorang pimpinan selaku pengawas, maka sampel yang digunakan yaitu berjumlah 53 pegawai. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut :

- Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Observasi dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau;
- Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian. Kuisisioner akan dibagikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau;
- Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Teknik pengumpulan ini digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisisioner yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, angket kuisisioner, dan dokumentasi

c. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskripsi responden, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 for Windows.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis Data Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 1. Hasil Analisis Data Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Model	B	Std. Error	t	Sig.	R
(Constant)	28,385	6,721	4,224	,000	1,000
Pengawasan_X1	0,695	,142	4,905	,000	0,566

Tabel 1 hasil analisis data Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 28,385 + 0,695 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 28,385$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Pengawasan (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 28,385 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan yang diperoleh adalah $b = 0,695$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Pengawasan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,695 satuan.

Kemudian, Tabel 1. hasil analisis data Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji t variabel Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,905$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (53-1=52) = 1,674$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Pengawasan (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Selanjutnya, Tabel 1. hasil Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Pengawasan (X_1) yang diperoleh adalah 0,566. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Pengawasan (X_1) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,566 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “Diduga Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng” (Adawiah et al., 2020) yang memperoleh hasil “Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau

b. Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
(Constant)	31,200	5,960	5,235	,000	1,000
Komitmen Organisasi_X2	0,832	,164	5,060	,000	0,578

Tabel 2 hasil analisis data Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 31,200 + 0,832 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 31,200$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Komitmen Organisasi (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 31,200 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi yang diperoleh adalah $b = 0,832$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Komitmen Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,832 satuan.

Kemudian, Tabel 2. hasil Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji t variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,060$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (53-1=52) = 1,674$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Selanjutnya, Tabel 2. hasil Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Komitmen Organisasi (X_2) yang diperoleh adalah 0,578. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Komitmen Organisasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,578 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang” (Hilmawan, 2021) yang memperoleh hasil “komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

c. Hasil Analisis Data Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Analisis Data Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	20,933	6,765			
Pengawasan_X1	0,434	,159	0,420	18,127	,000^b
Komitmen Organisasi_X2	0,548	,187			

Tabel 3. hasil analisis data Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 20,933 + 0,434 X_1 + 0,548 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 20,933$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Pengawasan (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,933 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan yang diperoleh adalah $b_1 = 0,434$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Pengawasan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,434 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi yang diperoleh adalah $b_2 = 0,548$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Komitmen Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Kemudian, Tabel 3. hasil analisis data Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,420. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Pengawasan dan Komitmen Organisasi secara simultan adalah 42%. Sisanya (100%-42%) yaitu sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, Tabel 3. hasil analisis data Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji F (simultan) variabel Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $18,127 > F_{tabel} (53-2-1=50) = 3,18$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengawasan dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Diduga Pengawasan dan Komintmen Organisai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “*Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance: (Study on the employees of Forged Wheel Plant, Raebareli)*” (Kumar, 2021) yang memperoleh hasil “analysis show that organizational commitment, Organizational

Citizenship Behavior (OCB) and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the FWP". Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Pengawasan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Kemudian, komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Selanjutnya, pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau

b. Saran

Saran hasil penelitian ini untuk Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau, di antaranya yaitu : Pimpinan hendaknya melakukan penilaian sikap kerja secara objektif, dan secara berkala menilai hasil kinerja untuk tolak ukur keberhasilan tugas yang telah diberikan untuk memotivasi pegawai lain agar bekerja lebih baik. Kemudian, setiap pegawai hendaknya selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi dengan menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi dan menunjukkan rasa senang dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Selanjutnya, setiap pegawai hendaknya dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal dengan selalu teliti dalam bekerja, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan kinerja yang memuaskan. Adapun kelemahan dan keterbatasan dari penelitian ini bahwa pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Adawiah, A., Nurhidayah, & Selviah. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi,"* 3(1). <https://ojs.stie.ypls.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/90>
- Angriawan, F., & Mutiarin, D. (2019). Efektivitas Pengawasan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) terhadap Peredaran Makanan Impor oleh Pedagang UMKM di Kota Pekanbaru. *Journal of Government and Civil Society*, 3(1), 47–61. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jgs/article/view/1036/>
- Arianta, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan SPBU Pinang Baris Medan. [Http://Portaluniversitasquality.Ac.Id: 55555/183/](http://Portaluniversitasquality.Ac.Id:55555/183/).

- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima : Fokus pada Organisasi Publik dan Peningkatan Kualitas Aparatur*. Bandung : Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 5(3). <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/116>
- Karmana, C. I. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Melekat Terhadap Kedisiplinan Pns Di Dinas Pendidikan Kabupaten Temanggung. *Http://Repository.Umy.Ac.Id/Handle/123456789/10245*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kumar, J. (2021). Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance: (Study on the employees of Forged Wheel Plant, Raebareli). *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 10(1). <https://www.ijaiem.org/Volume10Issue1/IJAIEM-2021-01-28-6.pdf>
- Pratiwi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Oleh Dinas Koperasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung. *Http://Repo.Darmajaya.Ac.Id/Id/Eprint/320*.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.