

The Influence Of Supervision And Job Training On The Performance Of Cleaning And Park Employees At The Regional Secretariat Of The Provincial Government Of West Java

Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Dan Taman Di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat

Dewi Komariah^{1*}, Suryanto², Asep Iwa Hidayat³

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Bandung^{1,2,3}

dewi.komariah@stiabandung.ac.id¹, suryanto@unpad.ac.id², asep.iwa@stiabandung.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of supervision and training partially and simultaneously on employee performance in Cleanliness and Parks at the Regional Secretariat of the West Java Provincial Government. This study uses a quantitative approach with a population of 309 employees at the Cleanliness and Parks office at the Regional Secretariat of the West Java Provincial Government. The sample in the study used the sampling method with the slovin formula so that the number of samples in this study was 174 respondents. The statistical analysis method uses multiple linear regression analysis through so that the research findings state that the variables of supervision and training partially and simultaneously affect the performance of Cleanliness and Parks employees at the Regional Secretariat of the West Java Provincial Government. Supervision and training variables are able to contribute an influence of 77.8%, the remaining 22.2% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: supervision, job training, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 309 pegawai pada dinas Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Sampel dalam penelitian menggunakan metode penarikan sampel dengan rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 174 responden. Metode analisa statistik menggunakan analisis regresi linier berganda melalui sehingga hasil temuan penelitian menyatakan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Variabel pengawasan dan pelatihan mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 77,8%, sisanya 22,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: pengawasan, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, kebanyakan organisasi telah menyadari bahwa mereka harus mengembangkan karakteristik yang dinamis dan unik dari sumberdaya manusia yang mereka miliki. Hal ini penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga mereka dapat bersaing dalam lingkungan eksternal. Keunggulan individu atau pegawai pun saat ini menjadi perhatian utama, di mana organisasi berlomba-lomba untuk mengeksploitasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pegawainya. Pengetahuan, keterampilan dan Kemampuan yang dimiliki pegawai ini dipandang bisa menjadi modal bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui kinerja yang mereka miliki. Konsep kinerja pegawai menjadi semakin populer baik dalam penelitian maupun praktik bisnis, mengingat kontribusi pentingnya pada individu dan organisasi. Organisasi terus berusaha untuk merancang aktivitas pelatihan bagi pegawai dan mengawasi perilaku mereka yang bisa mengarah pada perubahan

kinerja. Kinerja pegawai atau pegawai sendiri didefinisikan sebagai tindakan, perilaku, dan *outcomes* yang dapat terukur dari pegawai yang dapat memberikan kontribusi secara menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi.

Selama ini, kinerja pegawai telah diteliti dalam berbagai konteks yang berbeda, dengan disiplin ilmu dan budaya yang beragam. Pada dasarnya, hal ini dilakukan untuk memahami perilaku, konsep, dan sumberdaya yang mendorong kinerja. Organisasi yang memahami dan terus mencari perilaku atau faktor yang meningkatkan kinerja akan mampu mengambil keuntungan, memanfaatkan, bahkan berinvestasi pada kapabilitas emosi, kognitif, dan fisik dari pegawai (Afandi, 2016). Kinerja dapat dijadikan acuan untuk menggambarkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai selama bekerja di organisasi dalam periode waktu tertentu. Baik atau buruknya kinerja seseorang dapat dilihat dari perbandingannya dengan standar yang ditentukan dan ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan produk atau hasil dari kapasitas pegawai yang dikombinasikan dengan sumberdaya serta dukungan dari organisasi, dan usaha individu sendiri. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang membawa tenaga, pikiran, kreativitas dan bakat kewirausahaan bagi perusahaan, dengan harapan suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkungan bisnis perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik di bidangnya (Tupty et al., 2021)

Perkembangan yang masif di lingkungan eksternal saat ini pun menuntut individu untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda dari sebelumnya agar mereka dapat unggul di organisasi. Dalam konteks organisasi publik, persaingan memang bukan menjadi fokus utama, tetapi tuntutan yang datang dari masyarakat akan adanya layanan yang terbaik menjadi salah satu alasan penting untuk memperbaiki proses kerja di organisasi, termasuk kinerja pegawai. Untuk itu, salah satu faktor yang dipertimbangkan dapat memicu peningkatan kinerja adalah pelatihan. Pelatihan penting untuk diberikan sebagai modal awal pegawai dalam bekerja, di mana pegawai dibekali dengan pengetahuan dan informasi mengenai mekanisme, tata cara kerja, prosedur, proses, atau kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan Hartono dan Sony (2016) Pelatihan adalah elemen paling penting dari pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan, memperbaiki, memperbaharui dan memodifikasi pengetahuan untuk memudahkan pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa depan agar bisa dikerjakan secara lebih efektif

Permasalahan yang terjadi adalah terkadang beberapa organisasi belum menyadari jika pelatihan seharusnya dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya di awal ketika pegawai pertama masuk ke organisasi. Pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau pegawai tersebut, dan tidak hanya mengenai tahapan awal pekerjaan individu di organisasi. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, pelatihan juga harus dilakukan untuk meng-*upgrade* pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu agar relevan dengan kondisi saat ini dan bisa memberikan kinerja terbaiknya saat melayani masyarakat, khususnya di organisasi publik.

Di samping pelatihan, aspek lain yang juga dipertimbangkan sebagai penentu tingginya kinerja pegawai adalah pengawasan atau pemantauan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai di seluruh organisasi tentu perlu terus dimonitor untuk memastikan bahwa apa yang ia lakukan sudah sesuai dengan panduan yang ada. pengawasan dilakukan sebagai langkah preventif untuk menemukan penyimpangan atau kendala dalam pekerjaan. Di sisi lain, pengawasan juga berfungsi untuk menjamin dan mengusahakan pencapaian tujuan organisasi. Melalui kegiatan ini, organisasi dapat mengamati perkembangan jalannya suatu agenda atau pekerjaan, mengidentifikasi dan mengantisipasi permasalahan, dan mencegah terjadinya kegagalan.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian kebersihan dan taman di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Sebagai pegawai dari lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik, kinerja menjadi bagian penting dari apa yang mereka

lakukan. Hal ini karena mereka harus menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat. Saat ini, permasalahan yang terjadi di bagian kebersihan dan taman Sekda Pemprov Jabar adalah masih terdapatnya pegawai kebersihan sering kali tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan baru dan menggunakan teknik dan metode pembersihan yang efektif. Kurangnya pelatihan juga dapat menghambat kemajuan karir pegawai kebersihan. Kemudian, permasalahan lainnya adalah kurangnya pengawasan pada pegawai, sehingga beberapa pekerjaan masih lalai dan diselesaikan secara kurang efektif.

Beberapa permasalahan ini membuat pentingnya isu kinerja pegawai di bagian kebersihan dan taman di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi semakin relevan untuk diteliti. Maka dari itu, peneliti mempertimbangkan pemberian pelatihan dan penerapan pengawasan atau pemantauan terhadap pegawai sebagai aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Pengawasan dan Kinerja Pegawai

Dalam organisasi, kinerja pegawai berkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dijalankan pegawai secara efektif dan efisien (Ramdani, 2022). Kinerja mengindikasikan seberapa banyak pegawai berkontribusi pada organisasi, yang dilihat dari kuantitas dan kualitas *output*, kehadiran harian, dan sikap lain yang ditunjukkan oleh pegawai. Dalam hal ini, pengawasan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Nasution, 2022). Pengawasan menyediakan sistem pemeriksaan dan keseimbangan yang membuat pegawai bertanggung jawab atas kinerja mereka. Mengetahui bahwa pekerjaan mereka dipantau dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kualitas, memenuhi tenggat waktu, dan memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif (Lebi et al, 2023). Kehadiran sistem pemantauan dapat mencegah perilaku malas atau tidak etis, karena pegawai sadar bahwa tindakan mereka sedang diamati.

Selain itu, menurut Rivai, V. (2014) pengawasan juga memungkinkan supervisor atau manajer untuk memberikan umpan balik secara teratur dan tepat waktu kepada pegawai tentang kinerja mereka. Umpan balik sangat penting bagi pegawai untuk memahami kekuatan mereka, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan menyelaraskan tindakan mereka dengan harapan organisasi. Menurut Maulidiana (2022) Ketika umpan balik diberikan secara konstruktif dan sering, hal ini dapat membantu pegawai melakukan penyesuaian yang diperlukan, belajar dari kesalahan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka. Adanya praktik pengawasan memungkinkan organisasi mampu mengidentifikasi masalah kinerja atau penyimpangan dari standar yang diharapkan sejak awal. Hal ini memungkinkan mereka untuk segera mengambil tindakan korektif, seperti memberikan pelatihan tambahan, pendampingan, atau dukungan kepada pegawai yang mungkin kesulitan. Dengan mengatasi masalah kinerja secara tepat waktu, organisasi dapat mencegah penurunan kinerja lebih lanjut dan membantu pegawai kembali ke jalur semula. Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016) terdiri dari empat indikator yaitu : 1. Menetapkan standar (Standards); 2. Pengukuran (Measurement); 3. Membandingkan (Compare); 4. Melakukan tindakan (Action) adalah keputusan mengambil.

Ema (2022) menyatakan bahwa pengawasan harus dilakukan dengan cara yang adil, transparan, dan penuh hormat untuk memastikannya tidak menciptakan budaya manajemen mikro atau mengikis kepercayaan di antara pegawai. Ketika diterapkan secara efektif, pengawasan dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif dengan mendorong akuntabilitas, memberikan umpan balik, mengukur kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengakui pencapaian, dan mengatasi masalah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai

Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu respon individu dalam bentuk perilaku yang merefleksikan apa yang telah dipelajari pegawai atau pelatihan apa yang telah diterima oleh pegawai, dan menggambarkan hasil dari kapabilitas fisik, mental, dan psikologis seseorang (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Mastur (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo, 2018). Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: 1. Kualitas.; 2. Kuantitas.; 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.

Melalui pelatihan diharapkan pegawai dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan pegawai sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018). Pelatihan (training) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian pegawai setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018). Program pelatihan seringkali berfokus pada peningkatan proses kerja dan efisiensi. Dengan mempelajari teknik baru atau praktik terbaik, pegawai dapat merampingkan alur kerja mereka, menghilangkan inefisiensi, dan memanfaatkan waktu dan sumber daya mereka dengan lebih baik. Hal ini akan mengarah pada peningkatan produktivitas dan output. Efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai bergantung pada berbagai faktor seperti kualitas program pelatihan, relevansinya dengan peran pekerjaan, dukungan yang diberikan selama pelaksanaan, dan kesempatan bagi pegawai untuk menerapkan keterampilan yang baru mereka peroleh dalam pekerjaan (Sinambela, E., & Tanjung, H., 2018). Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), diantaranya: 1. Tujuan Pelatihan; 2. Materi; 3. Metode Yang Digunakan; 4. Kualifikasi Peserta; 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur). Pelatihan yang diberikan harus selaras dengan kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi, sehingga bisa memaksimalkan dampak positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari & Sunuharyo, (2018), Astuti & Sari, (2018), dan Sari, Frisusmita. (2016) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Pelatihan berpengaruh positif pada kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti dengan analisis data berupa angka. Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti ingin memahami berbagai kondisi dan situasi dalam suatu objek penelitian yang direpresentasikan melalui variabel. Penelitian ini dilakukan pada 309 pegawai bagian kebersihan dan taman di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang menjadi populasi sekaligus sampel dalam penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 174 responden. Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian, terdiri atas dua variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan pengawasan (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengukuran dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari literatur terdahulu. pengawasan diukur dengan tiga item yang dikembangkan oleh Siagian (2008) indikator pengawasan terdiri dari Pengawasan Langsung terdiri dari Observasi ditempat (On-the-spot-observation), Laporan ditempat (on-the-spot-report). serta pengawasan tidak langsung terdiri dari laporan tertulis dan laporan lisan.. Pelatihan diukur dengan lima item yang diadopsi dari Mangkunegara (2017), yang mencakup tujuan dan sasaran pelatihan, kualifikasi pelatih,

materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan yang memenuhi syarat. Kinerja pegawai diukur dengan lima item yang diadopsi dari Bangun (2012), yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Sementara, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yang berkisar dari poin 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Mengingat penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, pengumpulan data pun dilakukan dengan menyebarkan survei berisi beberapa pernyataan dari ketiga variabel yang diteliti. Sebelumnya, peneliti menguji validitas dan reliabilitas dari kuesioner. Kemudian, setelah kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden, data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan *software* SPSS 26.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 174 pegawai.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Responden	Presentase %
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	115	66,1
2.	Perempuan	59	33,9
Usia			
1.	19 – 23 tahun	121	69,54
2.	24 – 28 tahun	34	19,54
3.	29 – 33 tahun	14	8,05
4.	>33 tahun	5	2,87
Tingkat Pendidikan			
1.	SMA	92	52,9
2.	D3	4	4,3
3.	S1	75	43,1
4.	S2	3	1,7

Sumber: Diolah peneliti 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 174 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 115 orang atau sebesar 66,1%. mengenai usia responden paling banyak berada pada rentang usia 19-23 tahun sebanyak 121 atau sebesar 69,54%, serta tingkat pendidikan responden terbanyak memiliki pendidikan SMA sebanyak 92 orang atau 52,9%.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0.623	0.000 < 0,05	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0.343	0.023 < 0,05	Valid
	Y3	0.391	0.009 < 0,05	Valid
	Y4	0.717	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	X1	0.613	0.000 < 0,05	Valid
Pengawasan (X1)	X2	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.711	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X2)	X2	0.546	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.537	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.711	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.546	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.546	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	0,60	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.932		Reliabel
Pelatihan (X2)	0.795		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini mempunyai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic Kolmogorof-Smirnov (KS). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05, Sebaliknya jika nilai signifikannya ≤ 0,05 maka dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76392772

Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.037
Test Statistic		1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.096 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi yang digunakan penulis adalah persamaan model regresi linear berganda. Di bawah ini disajikan tabel model regresi sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,235	1,655		4,372
	Pengawasan	,190	,056	,288	3,378
	Pelatihan	,596	,073	,699	8,190

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,235 + 0,1901X_1 + 0,5962X_2$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 7,325 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,190 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,190 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,596 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,596 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukan apakah suatu variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 3,378 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (174-2 = 172), di peroleh t tabel 1.65376. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t

hitung = 3,378 > ttabel = 1.65376. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat.

Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 8,190 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($174 - 2 = 172$), di peroleh t tabel 1.65376. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 8,190 > t tabel = 1.65376. Ini berarti terdapat penagruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengawasan dan pelatihan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002,628	2	501,314	193,392	,000 ^b
	Residual	106,281	171	2,592		
	Total	1108,909	173			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan						

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,786	1,61004

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,778 atau 77,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu pengawasan dan pelatihan adalah kuat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,778 yang berarti 77,8% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 22,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 1.61004 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua mencapai tujuan intansi. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki perusahaan terhadap pegawainya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian Pimpinan Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai intansi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam organisasi agar dalam menjalankan tugas yang diembannya menjadi lebih baik. Pada dasarnya pelatihan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana pegawai dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta merubah sikap kearah yang lebih baik. Pelatihan bertujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai terhadap tuntutan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan atau posisi dalam perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya.

Dengan adanya pelatihan yang baik yang dimiliki organisasi terhadap pegawainya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian Dinas Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat diharapkan memberikan pelatihan terhadap seluruh pegawainya agar segala sesuatu

mengenai kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian dalam bekerja para pegawai dapat meningkat demi mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ratnasari & Sunuharyo, (2018), Astuti & Sari, (2018), dan Agusta & Sutanto (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa 1)Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. 2)Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. 3)pengawasan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. Pengawasan dan pelatihan mampu memberikan kontribusi sebesar 77,8%.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti uraikan yaitu kepada Pimpinan Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat, disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, yaitu menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewengan atau penyimpangan, baik yang bersifat anggaran (budgeting) ataupun proses (prosedur) dan kewenangan (authority). agar para pegawai dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimal, serta pegawai Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat sebaiknya dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang di dapat dari pelatihan yang pernah diikuti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish
- Astuti. (2018). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Bangun, Wilson. (2008). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ema, N. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(2), 88-94.
- Farisi, S. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Hartono, Sony, 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*, terbit di *Jurnal Imu Manajemen*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2016.
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mastur, M. (2022). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 111-125.
- Maulidiana, U., Zainuddin, Z., & Rusmina, C. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 263-272.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63-76.
- Ratnasari, M. D. & Sunuharyo, B. S., 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan. *JAB*, 58(1), P. 212
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Frisusmita. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Jurnal Katalogis*. 4(3), 94-106
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sudaryo, Yoyo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tuhti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.