

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF EMBEDDED SUPERVISION AND CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF TULANG BAWANG REGENCY

Anwarsyam¹, Iskandar Z Hifnie²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: anwarsyam82@gmail.com

ABSTRAK

Hasil observasi terkait faktor pengawasan melekat yang dijalankan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Fakta lainnya yaitu tentang pengembangan karir pegawai yang belum dikelola secara terstruktur dan berkesinambungan. Melihat kondisi sebagaimana diuraikan di atas, maka patut diduga bahwa kedua faktor tersebut turut memberi dampak negatif terhadap kinerja organisasi selama ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat dan pengembangan karir terhadap kinerja organisasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan melekat dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja organisasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan melekat secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,8%. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 47,2%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan melekat dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan Melekat, Pengembangan Karir, Kinerja Organisasi

ABSTRACT

The results of observations related to the inherent supervisory factors that are carried out at the Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang are still not running as they should, this can be seen from the condition of employee work discipline, namely the presence of employees who are less than the target set. Another fact is about the development of career employees who have not been managed in a structured and irrational manner. Seeing the conditions described above, it is reasonable to suspect that these two factors have also had a negative impact on organizational performance so far. The purpose of this study was to determine the influence of inherent influence and career development on organizational performance. The sample in this study amounted to 30 employees. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0. The results of hypothesis testing show that supervision partially has a positive influence on performance with a contribution of 50.8%. Career development has a positive influence on performance with a contribution of 47.2%. Simultaneous hypothesis testing shows that control oversight and career development both have a positive influence on performance with a contribution of 65.9%, while the remaining 34.1% is a variation of other variables outside this study.

Keywords: *inherent supervision, career development, organizational performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah yang mana di dalamnya berisikan sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan yang telah disepakati. Upaya pencapaian tujuan tersebut, menjadikan faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang utama dan menentukan keberhasilan organisasi tersebut (Rahmanto & Febriansyah, 2019). Organisasi dapat beroperasi dengan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, di samping faktor penunjang yang ada mampu memenuhi persyaratan berputarnya roda operasional. Perwujudan misi organisasi juga dilaksanakan oleh unsur SDM, maka dari itu peran dan fungsinya sangat strategis dalam semua aktivitas organisasi (Parela & Irawan, 2019). Dinamika perubahan yang dinamis di tengah era globalisasi dengan sendirinya memunculkan tantangan baru bagi organisasi untuk dapat melangsungkan eksistensinya. Hal inilah

yang mengharuskan setiap organisasi untuk berupaya mewujudkan kinerja yang superior untuk memenangkan persaingan.

Kinerja organisasi dipandang sebagai realita tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuannya. Bagaimana pencapaian kinerja organisasi tentunya tidak terlepas dari peran SDM sebagai faktor pelaksanaannya. Pimpinan harus berusaha menjalankan fungsi pengawasan yang dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik dalam menciptakan disiplin kerja yang diinginkan (Ali & Sukendra, 2020). Pengawasan melekat yang dijalankan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang masih belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini terlihat dari kondisi disiplin kerja pegawai, yaitu kehadiran pegawai yang kurang dari target yang dicanangkan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut .

Tabel 1. Presensi Kehadiran Pegawai Tahun 2022

No.	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	88,19	92
2	Februari	88,12	92
3	Maret	89,12	92
4	April	88,17	92
5	Mei	88,29	92
6	Juni	88,95	92
7	Juli	95,57	92
8	Agustus	88,57	92
9	September	100	92
10	Oktober	87,80	92
11	November	88,64	92
12	Desember	86,84	92
Rata-rata		82,62	92

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang 2023

Berdasarkan data tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sebesar 82,62% dari 92% kehadiran yang ditargetkan. Kondisi lain tentang tingkat disiplin kerja yang rendah adalah masih banyak

insentif yang ada kurang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi (Josiah & Joni, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah pengembangan karir. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 163 disebutkan bahwa Pengembangan karier merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

Pasal 176 pasal (1) disebutkan pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, sedangkan dalam ayat (2) disebutkan bahwa pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

pegawai yang datang terlambat sehingga pemanfaatan jam kerja (pukul 08.00-15.30) yang belum maksimal, hal ini diakibatkan oleh lemahnya pelaksanaan pengawasan melekat, selain itu besaran

Pelaksanaan pengembangan karir seorang pegawai sepatutnya diawali dengan perencanaan karir yang merupakan suatu proses dimana ia mengidentifikasi serta mengambil langkah dalam rangka mencapai tujuan karirnya. Untuk itu, pegawai seharusnya memahami pola karir yang memungkinkan untuk dituju, dan kemudian memilih jalur dan sasaran karirnya. Lalu selanjutnya ia dapat menentukan langkah-langkah apa yang perlu dilakukan untuk kepentingan pengembangan karirnya (Ayu, Lindrianasari, et al., 2020).

Fenomena yang terlihat di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang bahwa pengembangan karir pegawai belum dijalankan secara terstruktur dan berkesinambungan (Usnawati et al., 2020). Hal ini terlihat dari pelatihan yang diikuti pegawai pada Tahun Anggaran 2022 belum mengarah kepada pola pengembangan karir pegawai secara terstruktur dan berkesinambungan, sebagaimana data pada Tabel berikut :

Tabel 2. Jenis Pelatihan yang diikuti Pegawai tahun 2022

No.	Jenis Pelatihan	Output yang Diharapkan	Implementasi di Instansi
1	Pelatihan Revolusi Mental (Revmen)	Cara pandang, cara pikir, dan cara kerja inovatif dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.	Inovasi yang digagas terbentur dengan perbedaan perspektif dan kepentingan dengan instansi lain yang terkait
2	Diklat Kepemimpinan	Wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan.	Hanya dijadikan persyaratan untuk jenjang karir, sehingga terkesan kurang diimplementasikan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama Tahun Anggaran

2022 pelatihan yang diikuti pegawai hanya sebanyak 2 kegiatan. Dari kedua kegiatan ini semuanya berupa kegiatan

Bimbingan Teknis (Bimtek) dan bukan pelatihan yang sifatnya terkait dengan upaya pelaksanaan pengembangan karir secara terstruktur dan berkesinambungan.

Berdasarkan fakta-fakta sebagaimana diuraikan di atas, maka

dapatlah disimpulkan bahwa lemahnya faktor pengawasan melekat dan pengembangan karir patut diduga termasuk sebagai determinan mengapa kinerja organisasi menjadi tidak maksimal. Fenomena kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan.

Identifikasi masalah yang didapat adalah :

1. Pengawasan melekat masih belum maksimal.
2. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari semestinya, terlihat santai dan mengobrol pada jam kerja.
3. Perilaku kerja pegawai yang kurang produktif saat berada di kantor luput dari pengawasan atasan.
4. Pengembangan karir belum sepenuhnya dijalankan oleh pegawai.
5. Pengembangan karir belum dikelola oleh organisasi secara terstruktur dan berkesinambungan, terlihat dari program pelatihan yang sering tidak tepat guna.
6. Kinerja organisasi belum optimal.
7. Realisasi pencapaian target sasaran kerja yang tidak maksimal, baik secara individu maupun pada organisasi secara keseluruhan.

Berlandaskan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Pengawasan Melekat dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang"**.

KAJIAN TEORI

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus-menerus.

Pernyataan ini tercantum dalam Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 yang menyatakan bahwa pengawasan melekat adalah: Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas

bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti yang dikemukakan oleh (Pertiwi et al., 2020) bahwa "Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik itu tandanya sudah mempunyai keyakinan akan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta produktivitas kerja." Hal ini sejalan dengan pendapat (Ahiruddin, 2020) yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya pengawasan melekat terlihat dari:

- a. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja
- b. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang
- c. Berkurangnya kebocoran dan pemborosan serta pungli
- d. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan
- e. Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan

Pengawasan menurut (Novalia et al., 2019) biasanya terdiri paling sedikit lima tahap, sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan) Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. digunakan sebagai standar.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi

kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).

5. Pengambilan tindakan korektif bila perlu. Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan (Hujaimatul et al., 2020).

Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi kerja dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya (Ayu, Azriya, et al., 2020). Organisasi memiliki kewajiban untuk membantu para pegawainya menyadari kemampuannya, dan sebagian lagi karena pegawai percaya bahwa dengan mengintegrasikan “karier” individual dengan “karier” organisasi, maka keduanya akan memperoleh keuntungan. Bagi pegawai, keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas (Nuzleha & Yumarni, 2019).

Indikator pengukuran variabel pengembangan karir (X₂) sebagaimana diungkapkan (Josiah et al., 2021), yaitu meliputi Rekrutmen dan seleksi, Penilaian

Kinerja, Pelatihan Dan Pengembangan, Pusat Penilaian, Keahlian. Perencanaan Suksesi, Penempatan Diluar (Parella & Sugiarto, 2020).

Kinerja organisasi bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi intern organisasi, pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Menurut (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020) mengemukakan bahwa: “Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.” Sehingga indikator kinerja organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut teori (Nuraeni & Arifin, 2021) yang meliputi: produktivitas, orientasi kualitas pelayanan, responsivitas dan akuntabilitas.



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu dimulai pada Bulan Mei sampai dengan Juli 2023. Objek Penelitian ini adalah permasalahan pengawasan melekat, pengembangan karir dan kinerja organisasi. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebanyak 303 orang pegawai, yang terdiri dari 98 orang PNS dan 205 orang. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% dari seluruh pegawai, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengawasan melekat (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*); yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini adalah Kinerja organisasi (Y).

Metode pengukuran dalam penilaian instrument penelitian menggunakan skala likert dengan bantuan software statistic SPSS. Teknik

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis regresi berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja organisasi)

X_1 = Variabel independen (Pengawasan melekat)

X_2 = Variabel independen (Pengembangan Karir)

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model.

2. Uji Hipotesis

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah responden

Kaidah pengambil keputusan:

1. Jika $\text{sig } t_{hitung} < b^1$ maka H_0 ditolak
2. Jika $\text{sig } t_{hitung} > b^1$ maka H_a diterima

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (Pengawasan melekat dan Pengembangan karir) terhadap variabel terikat (Kinerja organisasi).

H_a : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (Pengawasan melekat dan Pengembangan karir) terhadap variabel terikat (Kinerja organisasi).

3. Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengawasan melekat secara Parsial terhadap Kinerja organisasi

Besaran t_{hitung} variabel pengawasan melekat yaitu 6,921 dan konstanta 5,741 pada t_{tabel} dengan db 30 serta taraf signifikan 0,05 didapat nilai 1,696 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Signifikansi variabel pengawasan melekat pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pegawai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.514	10.391		5.741	.003
X1	.772	.113	.689	6.921	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi antara pengawasan melekat terhadap pengembangan karir sebesar 0,772 dengan konstanta sebesar 8,514. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 8,514 + 0,772 X_1$, hal ini berarti bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap Kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengawasan melekat menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.485	1.278

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,508 artinya sebesar 50,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengawasan melekat) sedangkan sisanya 49,2% lagi dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengembangan karir secara Parsial terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.393	124		5.031	.000
X2	.490	.241	.305	3.372	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir yaitu 3,372 dengan konstanta 5,031, pada t tabel dengan db 30 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,696 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0.008 yang berarti probabilitas 0,008, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja organisasi sebesar 0,490 dengan konstanta sebesar 43,393 Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 43,393 + 0,490X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor pengembangan karir naik satu skor maka skor kinerja organisasi juga naik sebesar 0,490. Dan diketahui bahwa R Square sebesar 0,472 artinya sebesar 47,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir) sedangkan sisanya 52,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis Pengawasan melekat dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja

Perhitungan simultan antara variabel Pengawasan melekat (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.270	4.518		1.978	.007
1 X1	.538	.266	.676	3.460	.001
X2	.405	.299	.414	2.190	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan :

$$Y = 1,270 + 0,538X_1 + 0,405X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengawasan melekat sebesar satu point, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,538 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengembangan karir sebesar satu point, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,405 point.

Untuk menguji pengaruh pengawasan melekat dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, penulis menggunakan uji *statistic F* (uji F). Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	850.625	2	370.356	19.438	.000 ^a
Residual	418.120	27	17.458		
Total	1297.954	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat dilihat variabel pengawasan melekat dan variabel pengembangan karir berpengaruh positif secara bersama-

sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 19,438 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,305. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengawasan melekat dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Pengaruh variabel pengawasan melekat dan pengembangan karir menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ($R Square$) pada tabel berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.574	1.813

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2023

Mengacu tabel di atas didapat nilai $R Square$ sebesar 0,659 yang bermakna sebesar 65,9% perubahan pada variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pengawasan melekat dan pengembangan karir sedangkan 34,1% lagi adalah dari variasi variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan melekat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dengan persentase keterpengaruhan sebesar 50,8 %, sedangkan sisanya 49,2 % lagi merupakan pengaruh variabel lain di luar dari variabel pada penelitian ini.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Besaran pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah 47,2 % sedangkan 52,8 % lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pengawasan melekat dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ariswandy, Hazairin Habe, D. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Ayu, M., Azriya, N., & Windari, K. T. (2020). Dampak Penerapan Prinsip Good University Governance Terhadap Keunggulan Bersaing Dengan Intellectual Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/psn.v1i1.803>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Hujaimatul, F., Ayu, M., & Try Syaputra, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 5(1), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Josiah, T., Ahiruddin, A., & Ahmadi, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1439>
- Josiah, T., & Joni, R. (2021). Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i2.1395>
- Novalia, Nur'aeni, Purnama, H., & Indriyani. (2019). Wilcoxon Analysis to Compare the Open Unemployment Rate Before and After the Implementation of ASEAN Economic Community (EAC) In Indonesia. *Al-Jabar*, 10(01), 1–23.
- Nuraeni, N., & Arifin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(1), 113–120. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i1.1278>
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2019). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9–16. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.569>
- Parella, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/27>
- Parella, E., & Sugiarto. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi*, 4(2).
- Pertiwi, H., Ahiruddin, A., & Sodirin, S. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Barat.

Jurnal Manajemen Mandiri Saburai
(JMMS), 3(02), 25–32.

<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.571>

Rahmanto, B. T., & Febriansyah, F. (2019). Model hubungan informasi non keuangan dengan initial return dan return saham 7 hari. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 107–116.

<https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.73>

Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41–48.

<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>