



### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security* Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo**

### ***The Effect of Supervision on the Performance of Aviation Security Employees at Djalaluddin Airport Gorontalo***

**Dwiki Ramdani<sup>1)</sup>\*, Darmawaty Abd. Razak<sup>2)</sup>, Sandi Prahara<sup>3)</sup>**

<sup>123)</sup>Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Email: [dwikiramdani127@gmail.com](mailto:dwikiramdani127@gmail.com)

#### **Abstrak**

Kinerja adalah hasil atau seluruh pencapaian besar seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan kemungkinan lain, misalnya, pedoman kerja, sasaran atau target dan ukuran yang telah diselesaikan sebelumnya dan telah disetujui secara umum. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pengawasan. Penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh pada Kinerja Pegawai *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Metode penelitian ini adalah metode *survey* dengan mengambil sampel berjumlah 70 responden menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yang menggunakan instrumen kuesioner. Metode analisis yang digunakan yakni analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana diolah melalui program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo sebesar 0,355 (35,5%). Adapun sebesar 0,645 (64,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji yang berupa disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan yang sedang sebesar ( $r = 0,596$ ).

**Kata Kunci: pengawasan; kinerja**

#### **Abstract**

*Performance is the result or all major achievements of a person during a certain period in completing a task compared to other possibilities, for example, work guidelines, goals or targets and measures that have been completed previously and have been generally agreed upon. External factors that affect employee performance are supervision. This study is to determine whether supervision has an effect on the Performance of Aviation Security Employees (AVSEC) at Djalaludin Airport Gorontalo. This research method is a survey method by taking a sample of 70 respondents using a saturated sampling technique (census) using a questionnaire instrument. The analytical method used is correlation analysis, coefficient of determination and simple regression analysis processed through the SPSS 21 program. The results show that there is a positive influence of supervision (X) on the performance (Y) of Avsec employees at Djalaludin Airport Gorontalo by 0.355 (35.5%). As for 0.645 (64.5%) is influenced by other variables that are not studied in the form of work discipline, work motivation and so on. The results of the study using the Supervision correlation test on Avsec Employee Performance at Djalaludin Airport Gorontalo there was a moderate level of relationship ( $r = 0.596$ ).*

**Keywords: supervision; performance**

## I. PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi sangat diperlukan pengawasan dalam meningkatkan, mengevaluasi, dan memelihara kinerja pegawai dalam jumlah dan tipe yang tepat. Suatu kesalahan atau penyimpangan yang sering terjadi dalam perusahaan dapat menyebabkan ketidakberhasilan suatu tujuan perusahaan sehingga di dalam suatu perusahaan perlu adanya pengawasan sebagai upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan yang tidak dapat diawasi akan lebih merugikan suatu organisasi karena pada dasarnya manusia akan bertindak negatif sesuka hati mereka apabila tidak diawasi.

Pengawasan adalah hal yang penting dalam manajemen aparatur negara agar berbagai tanggung jawab, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan dengan baik. Salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengawasan. Pengawasan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah organisasi dengan melalui pengawasan ini pegawai dapat dinilai dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Dengan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan Negara prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat (Nielwaty et al., 2017:2).

Dalam teori Mockler yang dikutip dari penelitian (Abyad, 2013:21) bahwa pengawasan merupakan upaya yang tersusun dalam standar kinerja dengan sasaran perencanaan, merancang. Sistem *feedback* informasi dan membandingkan kinerja sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan, serta menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Amanda, 2016:3).

Penelitian Yuyun (2016:397) telah dilakukan pengujian nilai koefisien determinasi ternyata variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Pipit Mutiara Indah, sisanya sebesar 91,3% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Hal ini terjadi karena kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan karyawan adalah kesalahan dalam pencatatan pembukuan, di mana antara karyawan dengan karyawan yang satu sering terjadi miss communication. Hal ini menyebabkan laporan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Akibatnya sanksi yang diberikan berupa teguran langsung dari atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Siregar (2020:84) Hasil tersebut menunjukkan pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja

pegawai di kantor Camat Medan Area signifikan dan tergolong kuat. Untuk pengujian hipotesis penulis menggunakan t-tabel dengan t-hitung = 9,480 dan t-tabel = 1,70.

Salah satu Organisasi yang penting untuk dilakukan pengawasan yaitu Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas Keselamatan dan Keamanan Penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya (UU No.1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan). Bandara Djalaludin Gorontalo merupakan Salah Satu Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 di bawah pengawasan otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Pengawasan yang dilakukan oleh Otoritas Bandara akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo yang berada di wilayah Kabupaten Gorontalo. Setiap Instansi khususnya Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo tentunya sangat menginginkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik, tetapi kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai seperti yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena pengamatan yang peneliti dapatkan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo pada beberapa pegawai *Aviation Security (AVSEC)*: Masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja; Tidak konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) contohnya pelaksanaan patroli yang belum konsisten dilakukan minimal 2 jam sekali; Tidak konsisten dalam penulisan laporan di Log Book Kegiatan harian; Cara berpakaian yang masih belum rapi. Fenomena tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai *Aviation Security (AVSEC)* di Bandar Udara masih rendah dan pengawasannya belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security (AVSEC)* di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

## II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian survei menurut Vigih (2018:1) adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dan untuk menguji beberapa hipotesis yang sampel diambil dari suatu populasi tertentu menggunakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif ini merupakan jenis data penelitian yang berupa angka maupun bilangan yang diolah dan dianalisis dengan perhitungan matematika maupun statistika.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yakni data yang didapatkan secara langsung dari responden berupa tanggapan terhadap pengawasan dalam peningkatan kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Untuk data sekunder yakni data yang bersumber dari hasil publikasi Bandar Udara Djalaludin Gorontalo seperti struktur organisasi, tupoksi dan keadaan pegawai.

Pengolahan data dilakukan secara manual dan elektronik yaitu dengan menggunakan kalkulator dan Komputer dengan program pengolahan data secara statistik SPSS. Penyajian data dibuat dalam bentuk interpretasi data yang menjelaskan tabulasi data untuk memberikan sebuah kesimpulan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1) Deskripsi Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan penelitian yakni pegawai Avsec yang berada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Kuesioner yang kembali berjumlah 70 Kuesioner, jadi *response rate* dalam penelitian ini adalah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden :

Tabel 1. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	56	80
2	Perempuan	14	20
Total		70	100

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden paling banyak yakni responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang (80%), sedangkan responden yang paling sedikit berjenis kelamin perempuan sejumlah 14 orang (20%).

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	4	5.7
2	21-30 Tahun	41	58.6
3	31-40 Tahun	20	28.6
4	> 41 Tahun	5	7.1
Total		70	100

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa responden paling banyak yakni kelompok umur 21-30 Tahun sejumlah 41 orang (58.6%), sedangkan responden yang paling sedikit pada kelompok umur < 20 Tahun sejumlah 4 orang (5.7%).

Tabel 3. Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	53	75.7
2	DIII	8	11.4
3	S1	9	12.9
Total		70	100

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan data pada tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan pada responden paling banyak yakni SLTA sejumlah 53 orang (75.7%), sedangkan pendidikan responden yang paling sedikit pada DIII sejumlah 8 orang (11.4%).

Tabel 4. Persentase Responden Berdasarkan Jabatan Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Petugas Avsec	21	30.0

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
2	Junior Avsec	16	22.9
3	Basic Avsec	22	31.4
4	Senior Avsec	11	15.7
Total		70	100

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4 menunjukkan bahwa Jabatan pada responden paling banyak yakni Basic Avsec sejumlah 22 orang (31.4%), sedangkan jabatan responden yang paling sedikit pada Senior Avsec sejumlah 11 orang (15.7%).

### Deskripsi Pengawasan (Variabel X)

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 70 responden, telah diolah dan diperoleh nilai masing-masing dari Pengawasan (Variabel X) berikut ini:

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang Menetapkan Standar Pengawasan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 49 orang (70.0%), mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%) dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang melaksanakan standar pengawasan yang telah ditetapkan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 45 orang (64.3%), mengatakan sering sebanyak 24 orang (34.3%), dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).
3. Berdasarkan tanggapan responden tentang Memastikan Pelaksanaan Kerja sudah sesuai Standar, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 43 orang (61.4%), mengatakan sering sebanyak 23 orang (32.9%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 2 orang (2.9%) dan mengatakan jarang sebanyak 2 orang (2.9%).
4. Berdasarkan tanggapan responden tentang Melaksanakan Standar Pengawasan yang telah ditetapkan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 37 orang (52.9%), mengatakan sering sebanyak 32 orang (45.7%), dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).
5. Berdasarkan tanggapan responden tentang Mengukur Prestasi Kerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 28 orang (40.0%), mengatakan sering sebanyak 34 orang (48.6%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 5 orang (7.1%) dan mengatakan jarang sebanyak 3 orang (4.3%).
6. Berdasarkan tanggapan responden tentang Mengevaluasi Prestasi Kerja Avsec, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 37 orang (52.9%), mengatakan sering sebanyak 24 orang (34.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%) dan mengatakan jarang sebanyak 5 orang (7.1%).
7. Berdasarkan tanggapan responden tentang Membetulkan Penyimpangan yang terjadi, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 36 orang (51.4%), mengatakan sering sebanyak 19 orang (27.1%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 9 orang (12.9%), mengatakan jarang sebanyak 2 orang (2.9%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 4 orang (5.7%).
8. Berdasarkan tanggapan responden tentang Memberikan Teguran kepada Bawahan yang berbuat kesalahan, dapat diketahui responden mengatakan

- selalu sebanyak 44 orang (62.9%), mengatakan sering sebanyak 19 orang (27.1%), dan mengatakan kadang-kadang sebanyak 7 orang (10.0%).
9. Berdasarkan tanggapan responden tentang Menghindari Penyimpangan agar tidak terjadi kesalahan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 32 orang (45.7%), mengatakan sering sebanyak 29 orang (41.4%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%), mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 2 orang (2.9%).
  10. Berdasarkan tanggapan responden tentang Menentukan Strategi Kerja Baru, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 20 orang (28.6%), mengatakan sering sebanyak 32 orang (45.7%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 14 orang (20.0%), mengatakan jarang sebanyak 3 orang (4.3%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 1 orang (1.4%).

### **Deskripsi Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 70 responden, telah diolah dan diperoleh nilai masing-masing dari Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 53 orang (75.7%), mengatakan sering sebanyak 13 orang (18.6%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%).
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tidak terjadi kesalahan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 35 orang (50.0%), mengatakan sering sebanyak 29 orang (41.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%).
3. Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 35 orang (50.0%), mengatakan sering sebanyak 31 orang (44.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%), dan yang mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).
4. Berdasarkan tabel 18, tanggapan responden tentang Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 53 orang (75.7%), dan yang mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%).
5. Berdasarkan tanggapan responden tentang Inisiatif dalam bekerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 39 orang (55.7%), mengatakan sering sebanyak 27 orang (38.6%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%).
6. Berdasarkan tanggapan responden tentang Inisiatif dalam bekerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 49 orang (70.0%), mengatakan sering sebanyak 18 orang (25.7%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).
7. Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 53 orang (75.7%), mengatakan sering sebanyak 14 orang (20.0%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).
8. Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 46 orang (65.7%), mengatakan sering sebanyak 22 orang (31.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 2 orang (2.9%).

9. Berdasarkan tanggapan responden tentang Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 45 orang (64.3%), mengatakan sering sebanyak 22 orang (31.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).
10. Berdasarkan tanggapan responden tentang Bertanggung jawab, terhadap sarana dan prasarana kerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 47 orang (67.1%), mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%).

## 2). Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dibawah 0,5. Uji validitas dalam penelitian ini dengan melihat corrected item-item correlation ( $r$ ) pada kolom hasil SPSS, dan membandingkannya dengan nilai  $r$ -table (0.235). Setelah diketahui bahwa pernyataan penelitian mampu menjelaskan permasalahan dalam penelitian, maka selanjutnya adalah dilakukan pengujian pernyataan penelitian pada sampel yang ditetapkan. Berikut adalah nilai validitas setiap instrumen penelitian

Tabel 5. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengawasan

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pengawasan (X)	P1	0.694	$> 0.235$	Valid
	P2	0.692		Valid
	P3	0.735		Valid
	P4	0.674		Valid
	P5	0.554		Valid
	P6	0.742		Valid
	P7	0.772		Valid
	P8	0.628		Valid
	P9	0.797		Valid
	P10	0.701		Valid

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengawasan adalah sebanyak 10 pertanyaan. Untuk melihat apakah setiap pertanyaan yang disusun memiliki validitas yang baik, maka digunakan nilai  $r$ -tabel sebesar 0.235 sebagai pembandingnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Pengawasan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik (valid).

Tabel 6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja (Y)	P1	0.844	$> 0.235$	Valid
	P2	0.761		Valid
	P3	0.728		Valid
	P4	0.613		Valid
	P5	0.677		Valid
	P6	0.844		Valid
	P7	0.839		Valid
	P8	0.740		Valid
	P9	0.767		Valid
	P10	0.807		Valid

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah sebanyak 10 pertanyaan. Untuk melihat apakah setiap pertanyaan yang disusun memiliki validitas yang baik, maka digunakan nilai r-tabel sebesar 0.235 sebagai pembandingnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Pengawasan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik (valid).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam suatu variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel  $\geq 0,60$  atau 60%.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Pengawasan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.11	25.320	.625	.866
P2	39.13	25.766	.631	.866
P3	39.21	24.664	.667	.862
P4	39.24	25.810	.609	.867
P5	39.50	25.703	.444	.877
P6	39.41	23.406	.655	.862
P7	39.59	21.551	.665	.865
P8	39.21	25.591	.544	.870
P9	39.49	22.775	.723	.856
P10	39.79	23.736	.602	.867

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Berikut ditampilkan pada tabel 8 pengujian reliabilitas variabel Kinerja Pegawai penelitian.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	41.29	15.598	.800	.905
P2	41.57	15.611	.687	.912
P3	41.56	15.787	.647	.914
P4	41.23	17.396	.546	.918
P5	41.49	16.282	.591	.917
P6	41.33	15.673	.801	.905
P7	41.27	15.824	.796	.905
P8	41.36	16.291	.676	.912
P9	41.39	15.980	.705	.910
P10	41.40	15.345	.745	.908

Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

### 3). Analisis Regresi

#### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui tahapan-tahapan untuk mencari persamaan regresi.

Tabel 9. Hasil Regresi Sederhana  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.859	3.479		7.145	.000
Pengawasan	.483	.079	.596	6.119	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)

Dari tabel 9 menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + \beta X = 24.859 + 483 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Pengawasan

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Pengawasan (X). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta 24.859  
Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Pengawasan, maka Kinerja bernilai 24.859 satuan.
- 2.  $\beta = 483$   
Nilai koefisien Regresi Variabel X (Pengawasan) sebesar 483 menunjukkan setiap perubahan variabel Pengawasan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo 483 kali satuan.
- Nilai Koefisien regresi dengan arah positif menunjukkan terdapat pengaruh yang positif Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kecilnya tingkat Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo

Variabel Penelitian	R	p value	Keterangan
Pengawasan – Kinerja Pegawai	0, 596	0.000	Signifikan
Koefisien Korelasi	r= 0.40 – 0.599 ( Hubungan Sedang)		

Sumber Data: Olahan dari SPSS 21

Berdasarkan hasil tabel 10, uji koefisien korelasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo menghasilkan nilai  $p = 0,000$  artinya bahwa Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan sedang.

### Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri “*parsial*” variabel independen (Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Signifikan pengaruh positif dapat diestimasi dengan membandingkan  $P_{value}$  dan  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Berikut ini perhitungan koefisien statistik uji t dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Pengujian t-test

Model	Nilai Koefisien (t-hitung)	Signifikansi	t-tabel	Keterangan
Disiplin	6.119	0,000	1.667	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS 21 (2021)

$H_0 : \beta \leq 0$ , yaitu X tidak berpengaruh positif terhadap Y.

$H_a : \beta \geq 0$ , yaitu X berpengaruh positif terhadap Y.

Hasil pengujian t untuk variabel X “Pengawasan” diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.119$  dengan tingkat  $p_{value} = 0,000$ , dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Nilai  $t_{tabel}$  ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 70-1-1 = 68$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.667. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596a	.355	.346	3.577

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 21 (2021)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 12, menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka R Square adalah sebesar 0.355 Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 35.5% variabilitas Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo dapat dipengaruhi oleh Pengawasan, sedangkan sisanya adalah 64.5%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut berupa variabel Disiplin Kerja, Pemberian Tunjangan dan sebagainya.

## B. PEMBAHASAN

Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. Karena langkah dalam pengawasan salah satunya, yaitu membandingkan kinerja dengan standar yang bertujuan untuk memotivasi para pegawai agar berprestasi tinggi sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Marpaung & Agustin, 2013: 159). Pada hipotesis sebelumnya telah dikemukakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Sedangkan untuk melakukan pengujian secara empiris atas pengaruh teoritis variabel pengawasan peneliti melakukan penelitian mengenai kedua variabel dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Dari analisis uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada prinsipnya sesuai dengan konsep teoritis yang dikemukakan oleh Firmansyah, 2019: 99) Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat segera melaporkan adanya penyimpangan - penyimpangan dari rencana. Apa yang telah terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat disetir ke tujuan tertentu. Oleh karena itu, suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan - penyimpangan, sehingga berdasarkan penyimpangan - penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan (Firmansyah, 2019:99).

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Handoko dalam penelitian dalam penelitian Kamal (2015:63) Pengawasan sebenarnya mengandung arti pen jagaan stabilitas dan equilibrium. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan, serta teknik-teknik dengan metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan yang tidak dapat berdiri dengan sendirinya dan tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan dari apa yang sudah dibuat. Dari kedua konsep teori ini menunjukkan bahwa apabila pengawasan yang baik dimiliki oleh setiap atasan maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 483. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 70-1-1 = 68$  diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.667.

Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $p_{\text{value}} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

Selain itu data tersebut didukung dengan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,355. Nilai ini berarti bahwa sebesar 35.5% variabilitas mengenai kinerja pegawai avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo dipengaruhi oleh

pengawasan yang dimiliki, sedangkan sisanya adalah 64.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut berupa variabel disiplin kerja, pemberian tunjangan, motivasi kerja dan sebagainya. Hal ini semestinya menjadi acuan bagi pihak Bandar Udara Djalaludin Gorontalo untuk terus memantau, menilai dan memperbaiki kinerja kepada pihak bawahan yang sudah sesuai prosedur.

Pengawasan yang ada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih kurang, karena masih adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, Tidak konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) contohnya pelaksanaan patrol yang belum konsisten dilakukan minimal 2 jam sekali, cara berpakaian yang masih belum rapi dan tidak konsisten dalam penulisan laporan di Log Book Kegiatan Harian. Oleh karena itu sangat diperlukan pengawasan agar dapat memotivasi para pegawai untuk mendapatkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja dapat meningkat.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuyun (2016: 389). Untuk variabel kinerja ini terdapat 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Jika dilihat dari hasil kuisioner yang telah dibagikan kinerja pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih terdapatnya pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik. Karena dapat dilihat dari indikator kualitas kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih terdapatnya pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas dengan baik dan teliti dan untuk kuantitas kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih ada pegawai yang sebagian masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan untuk pelaksanaan tugas ada juga sebagian pegawai yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada saat jam masuk kerja dan saat jam istirahat, masih ada pegawai yang terlambat saat masuk kerja dan ada juga pegawai yang sudah tidak kembali saat setelah jam istirahat. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan lambat dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk tanggung jawab pegawai avsec sudah sebagian pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri serta bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang ada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa apabila Pengawasan yang selalu dipantau dan selalu dikontrol oleh atasan, maka kinerja pegawai avsec di Bandar Udara Djalaludin juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Siregar, 2020: 84) yang meneliti tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area. Hal ini berarti Hipotesis diterima. Hal ini dinyatakan juga dalam penelitian (Joko et al., 2019: 12) pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi.

#### **IV. KESIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Hasil pengujian hipotesis juga

menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### DAFTAR ISI

- Abyad, S. N. 2013. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten kutai kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), 18–29.
- Abdussamad. Z & Dunggjo. S. 2016. Effect of Leadership Function and Organization Cultural on The Performance of Employess in The Field of Academic Ichsan Gorontalo. *International Journal Of Scientific & Technology ...*
- Amanda, R. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo)the Influence of Supervision for the Employee Performance Through Discipline Working. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Anwar, M. 2020. *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Batjo, N., & Shaleh, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi & Mirnawati (eds.)). Aksara Timur.
- Dunggjo, S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dunggjo Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. VII (1) 2020, (1-9).
- Elba Diansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Enda Febri. 2017 *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)* Jakarta: Zifatama Jawa
- Firmansyah, A. 2019. *Manajemen*. Qiara Media.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2).
- Kamal, B. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(3), 1576–1580.
- Kristanto ery Vigih. 2018 *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: CV Budi Utama
- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8), 141–164.
- Nielwaty, E., Prihati, P., & Zuhdi, S. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–5. <https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>
- Putra Kurnia Asep. 2014. *Kontribusi Nilai Praktik Kerja Industri Terhadap Nilai Uji Kompetensi Siswa SMKN 1 Sumedang*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siregar, B. 2020. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area. *Focus Ilmu Administrasi UPMI*, 1(2), 84–92.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, ALFABETA
- Wikipedia. 2021. *Profil Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo*. Link: [https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar Udara Jalaluddin](https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Jalaluddin) diakses tanggal 7 Maret

2021

Yuyun, T. A. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/\\_artikel\\_ejournal\\_genap\\_yuyun\\_\(06-09-16-03-22-55\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_(06-09-16-03-22-55).pdf)