

**PENGARUH KEHADIRAN, PENGAWASAN DAN TUNJANGAN  
KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**MANAJEMEN**



**Disusun Oleh :**

**SRI WIDAYATI**

**NIM : 2016120170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2020**

## **RINGKASAN**

### **“PENGARUH KEHADIRAN, PENGAWASAN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATU”**

Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang terletak di daerah tertentu. Sebagai unsur pelaksana dari pemerintahan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari dinas tersebut berdasarkan susunan organisasi yang telah ditetapkan sesuai aturan yang berlaku. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila seorang pegawai memiliki aktivitas yang aktif dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik penentuan sampel penelitian ini adalah Nonprobability Sampling.

Analisis t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui t tabel taraf nyata/derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai signifikan pada variabel kehadiran dan variabel pengawasan sebesar 0,001 dan 0,002 yang menunjukkan hasil dibawah nilai alpha 0,05 berarti bahwa adanya pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai jika di analisis dilakukan secara parsial atau satu per satu. Sedangkan besaran signifikan variabel tunjangan kinerja diatas 0,05 yaitu : 0,404 artinya variabel tunjangan kinerja tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Kata kunci: Kehadiran, Pengawasan, Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang terletak di daerah tertentu. Sebagai unsur pelaksana dari pemerintahan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari dinas tersebut berdasarkan susunan organisasi yang telah ditetapkan sesuai aturan yang berlaku. Salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan adalah dinas lingkungan hidup Kota Batu. Berdasarkan peraturan Walikota Batu Nomor Nomor 80 Tahun 2016 bahwa selaku unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di Kota Batu Dinas Lingkungan Hidup. Terbentuknya Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu tentunya memiliki tujuan untuk menata, mengendalikan, menanggulangi dan menjaga kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia, serta makhluk hidup lain.

Penataan, pengendalian, penganggulangan dan penjagaan kebersihan Lingkungan Hidup diemban oleh bidang tata lingkungan dan penataan, bidang pengendalian dan penanggulangan pencemaran lingkungan hidup, bidang kebersihan dan pertamanan. Untuk mewujudkan tujuan dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dapat dicapai dengan upaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu guna mencapai tujuan. Peraturan Menteri Lingkungan

Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kinerja Pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian Performance yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja pegawai berkaitan dengan upaya untuk melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas ditegaskan untuk berorientasi pada capaian tujuan Dinas Lingkungan Hidup. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013). Kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengevaluasi dari kemampuan bekerja seorang pegawai. Kinerja dapat dikatakan sukses dan baik apabila tercapainya tujuan yang diinginkan.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat menentukan produktivitas suatu organisasi. Ladianto (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi produktivitas organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi produktivitas organisasi begitu sebaliknya. Hidayati dan Syamyudi (2017) juga menyatakan yang sama bahwa kinerja pegawai akan menunjang kinerja organisasi. Soedjono (2005), kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Perilaku orang yang dimaksud adalah pegawai yang merupakan sebagai unsur pelaksana pemerintah berperan penting dalam mewujudkan tujuan Kantor Dinas.

Temuan dari hasil penelitian menunjukkan pentingnya kinerja pegawai untuk di

perhatikan. Meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu merupakan tugas bagi pimpinan. Untuk itu perlunya pengetahuan dan pemahaman terhadap faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Banyak Faktor yang dapat menunjukkan ciri-ciri dari kinerja pegawai mulai dari tingkat kehadiran pegawai, pengawasan yang dilakukan kantor Dinas terhadap pegawai serta bagaimana tunjangan kinerja yang diperoleh pegawai selama bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.

Kehadiran pegawai merupakan bagian dari kedisiplinan dari seorang pegawai dalam menghadiri jam kerja yang diatur sesuai peraturan maupun hadir dalam pelatihan dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dari seorang pegawai. Kehadiran seorang pegawai sangat diperlukan untuk mengukur kinerja pegawai karena kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila seorang pegawai memiliki aktivitas yang aktif dalam melaksanakan tugas dilingkungan kerja.

Meilany dan Ibrahim (2015), untuk meningkatkan kinerja pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Hal ini perlu dilakukan sebab dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran pegawai dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

Kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai dengan mengukur kehadiran namun pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maupun adanya sistem yang dibuat untuk mengawasi jalannya tugas dan fungsi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu dari Inspektorat Daerah sangat perlu dilakukan. Penelitian yang dilakukan Rifdan,dkk (2018) bahwa pengawasan di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng khususnya Bagian Keuangan baik pengawasan dari inspektorat daerah maupun Kepala Bagian Keuangan sebagai pimpinan langsung berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil pengawasan yang dilakukan oleh auditor inspektorat daerah kabupaten Soppeng yang khusus mengawasi dan memeriksa laporan keuangan daerah memberikan tindak lanjut hasil pengawasan yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Dampak positif terhadap kinerja pegawai, diantaranya pegawai lebih berhati-hati bersikap atau berperilaku di tempat kerja karena ada teguran dari pimpinan langsung dan pegawai juga lebih disiplin yang tadinya sering terlambat datang kerja maka perlahan-lahan mulai datang tepat waktu dan ada pula datang yang lebih awal. Pengawasan yang dilakukan baik dari pimpinan langsung maupun pengawasan dari inspektorat daerah, pada dasarnya memiliki tujuan yang baik yakni pegawai dituntut untuk memperbaiki sesuatu jika melakukan kesalahan dan dengan adanya kegiatan pengawasan maka koordinasi atau kerjasama antara pimpinan langsung dengan pegawai maupun dengan instansi lain dapat terjalin dengan baik, sehingga dampaknya pegawai akan memperbaiki kesalahan, lebih disiplin serta bersikap jujur maka tentu saja kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Pengawasan yang dilakukan mampu memberikan gambaran secara transparan terhadap penyalahgunaan kekuasaan dan mampu menghapuskan penipuan dalam bentuk penyelewengan dalam masyarakat.

Mereka masih melakukan kesalahan dalam sistem pelaksanaan dan mereka belum mampu mencegah serta belum mampu memperbaiki berbagai penyimpangan, kesalahan ataupun penyelewangan (Nanda, 2018).

Penghargaan atas prestasi yang diperoleh oleh pegawai perlu diterapkan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk semangat bekerja dalam menjalankan tugas fungsinya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 bahwa penghargaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dan Pasal 54, PPK dapat memberikan Penghargaan lain atas kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adanya semangat kerja yang tinggi dapat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan bahwa pegawai berusaha untuk memberikan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Penghargaan berupa tunjangan kinerja adalah suatu cara untuk mensejahterakan pegawai yang benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Darwis dan Saleh (2015), tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja. Oleh karena itu maka sangatlah tepat apabila pemerintah melakukan reformasi birokrasi secara bertahap untuk seluruh jajaran Pegawai dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini. Banyak penelitian yang dilakukan guna mengetahui faktor yang menentukan kinerja pegawai suatu organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa pentingnya kinerja pegawai bagi sebuah organisasi, atas dasar hal tersebut peneliti saat ini melakukan penelitian tentang Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu yang ditinjau dari faktor Kehadiran, Pengawasan dan

Tunjangan Kinerja yang diperoleh pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu ?
3. Bagaimana Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji Pengaruh Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.
2. Untuk menguji Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.
3. Untuk Menguji Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu  
Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pentingnya kehadiran, pengawasan dan tunjangan kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Hidup Kota Batu.
2. Bagi Akademisi  
Dapat dijadikan sebagai referensi atas hasil penelitian saat ini dengan penelitian yang



berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menilai kinerja pegawai berdasarkan faktor kehadiran, pengawasan dan tunjangan kinerja, bagi peneliti selanjutnya dapat menilai kinerja dengan menambahkan faktor lainnya.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta. Penerbit: Rineka cipta
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Kota Batu Update terakhir 08 November Tahun 2018*. Kota Batu. (<https://batukota.bps.go.id/statictable/2018/11/08/216/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-dinas-instansi-pemerintah-dan-jenis-kelamin-di-kota-batu-2017.html>)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit : Erlangga. Bandung.
- Darminto, Sasmoyo Wisnu. 2017. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Magister ilmu pemerintahan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Pengawasan: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. *Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Tahun 2019*. Batu.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. 2003. Yogyakarta.
- Hasibuan, H, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, Siti Noor dan Syamyudi. 2017. *Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat*. Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45. Yogyakarta.

- Indriantoro, Nur Supomo, Bambang, 2004. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE. Yogyakarta
- Ladianto, Candra. 2018. Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Deli Serdang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit: Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2002. Manajemen. Penerbit : UGM Press. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Meilany, Prastika dan Ibrahim, Mariaty. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Mulyadi, S. 2012. Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perrada.
- Nanda, Rizka Sari. 2018. Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nawawi, Ismail, 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nurlaila dan Marsaoly, Kurshin M. S. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun.

Paramban, Sumiati. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Prayitno, Duwi. 2012. Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS. Penerbit : Gava Media. Yogyakarta.

Rifdan. Agus, Andi Aco dan Husnayaini. 2018. Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng. Universitas Negeri Makassar.

Saleh, Sirajuddin dan Darwis, Muhammad Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar.

Santoso, Singgih. 2012. Panduan lengkap SPSS Versi 20. Penerbit: Elex Media Komputindo. Jakarta.

Sanusi, Anwar. 2011. Metode Penelitian Bisnis (Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen). Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.

Sekaran, Uma. 2006. Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis). Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinungan, Muchdarsyah., 2009. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Slamet, Achmat. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.

- Soedjono. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7(1): 22–47.
- Sudrajat, Arip Rahman. 2017. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Sujatmoko, Koko, 2007, Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin's Donat Cabang Arteri Jakarta, Karya Ilmiah, Program Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tangkere, Ellen G. Najoan, Jecqueline Fritzie. Pangemanan, Lyndon R. J. 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.
- Triatmodjo, Sudibyo. 2000. *Sistem Pengawasan*. Jakarta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Penerbit : Rajawali Press. Jakarta.
- Widodo, Suparno.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wikipedia. 2019. Profil Kota Batu. [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Batu](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Batu).
- Zuhdi, Sulaiman. Nielwaty, Elly dan Prihati. 2017. pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan barang dan Jasa Propinsi Riau.