

PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap)

Deva Panji Asmara^{1*}, sudyono², Esih Jayanti³
¹²³Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap
*devapanjiasmara098@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the Effects of Supervision (X1), Work motivation (X2) and Work Environment (X3) on Employee Performance (Y) at the Cilacap Regency Satpol PP agency. The sampling technique in this research used total sampling and data was obtained for 47 samples. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, MSI (Method of Successive Interval) tests, classical assumption tests including linearity tests, normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests including t tests and t tests. F, analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis show that supervision does not have a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. The work environment does not have a significant effect on employee performance. Supervision, work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *supervision, motivation, work environment, employee performance*

1. Pendahuluan

Adanya tuntutan dimana semua sektor pemerintahan (mulai dari Pusat-Daerah) dalam menciptakan suatu sistem tata kelola pemerintahan yang baik atau yang biasa disebut dengan *good governance*. Salah satunya adalah Instansi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Satpol PP Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Dimana Satpol PP mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat dan sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Namun, pada prakteknya di lapangan Aparat Polisi Pamong Praja seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu dalam memperjuangkan kehidupannya, yang akhirnya bermuara pada munculnya konflik. Sehingga, berkaitan dengan hal itu Satpol PP Kabupaten Cilacap harus mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik (meningkatkan kinerja) dalam menjalankan tugas-tugasnya di bidang penegakan peraturan daerah.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja suatu pegawai, beberapa diantaranya adalah faktor pengawasan, motivasi Kerja, dan lingkungan kerja.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Daulah, 2017). Menurut Goverd et al., (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rivai (2021) dan Panggabean et al., (2022) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa kualitas pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

2.2. Motivasi kerja

Menurut Gultom (2014) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perkantoran. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang akan mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, sehingga motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan suatu perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hustia (2020) dan Jahroni & Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmanto et al., (2022) yang menyatakan bahwa kualitas motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

2.3. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2020) dan Jahroni & Darmawan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Lesmana (2021) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

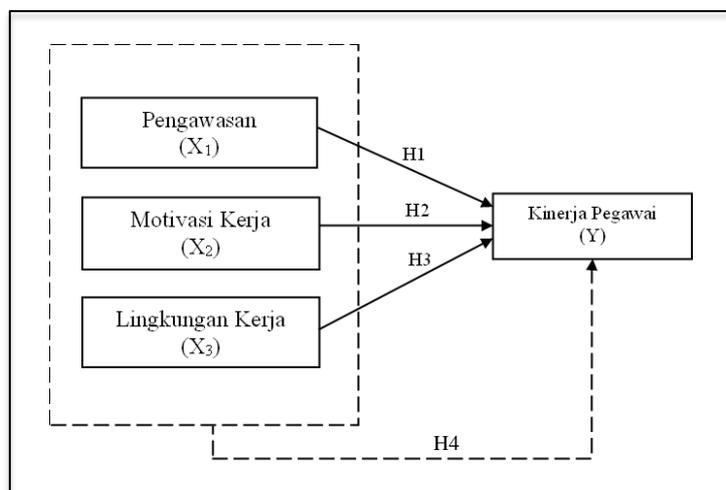
H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

2.4. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit, dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2013). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya seperti pengawasan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

2.5. Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Satpol PP Kabupaten Cilacap yang berjumlah 61 orang. Menurut Sugiyono (2019), jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100, maka penelitian tersebut dapat dikatakan sebagai penelitian sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 dengan teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.

3.2. Data dan teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif atau data konkrit, yaitu data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada para pegawai Satpol PP Kabupaten Cilacap yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan skala *likert* skala 1 sampai 5.

3.3. Definisi operasional variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ordinal | No. Pertanyaan |
|---------------------|--|--|---------------------|----------------|
| Pengawasan (X1) | (Robbins & Coulter, 2016) pengawasan adalah proses memonitor aktivitas untuk memastikan penyelesaian suatu kegiatan sebagaimana direncanakan dan membenarkan penyimpangan yang signifikan. | (Robbins & Coulter, 2016) 1. Penetapan Standar (<i>Standards</i>) 2. Pengukuran (<i>Measurement</i>) 3. Perbandingan Kinerja (<i>Compare</i>) 4. Tidakan (<i>Action</i>) | Skala <i>likert</i> | 1-5 |

| | | | | |
|-----------------------|---|--|------------------------|-------|
| Motivasi Kerja (X2) | (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. | (Afandi, 2018) 1. Balas Jasa 2. Kondisi/Situasi Kerja 3. Fasilitas 4. Prestasi 5. Pengakuan 6. Pekerjaan itu sendiri | Skala <i>likert</i> | 6-12 |
| Lingkungan Kerja (X3) | (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. | (Nitisemito, 2015) 1. Suasana Kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Fasilitas kerja | Skala <i>likert</i> | 13-17 |
| Kinerja Pegawai (Y) | (Edison et al., 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. | (Edison et al., 2016) 1. Target Kerja 2. Kualitas kerja 3. Waktu penyelesaian 4. Ketaatan | Skala <i>likert</i> | 18-25 |

3.4. Metode analisis data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan aplikasi SPSS dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya (Ghozali, 2021). Keseluruhan indikator (pertanyaan) yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,2404. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel yang digunakan dinyatakan valid, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2021). Setelah seluruh variabel diujikan dan hasil nilainya lebih besar dari 0,6, sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel.

b. *Method of Successive Interval* (MSI)

Sebelum digunakan analisis linear berganda dari hasil jawaban responden yang berupa data ordinal perlu dirubah dahulu menjadi data interval (Hays, 1976). Adapun dalam proses merubah data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan bantuan aplikasi *add-ins stat 97.xla* pada program *microsoft excel*.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

| Data | <i>Monte Carlo Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan |
|---------------|---|--------------|
| Model Regresi | 0,144 | Tidak Normal |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,144 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 3.3 Hasil Uji Linieritas

| | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| Variabel Pengawasan | <i>Deviation from Linearity</i> | 144.526 | 47 | 6.569 | .357 | .991 |
| Variabel Motivasi Kerja | <i>Deviation from Linearity</i> | 378.400 | 47 | 4.015 | .319 | .910 |
| Variabel Lingkungan Kerja | <i>Deviation from Linearity</i> | 164.979 | 47 | 7.856 | .458 | .963 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Sig.*) *deviation from linearity*, pada variabel pengawasan, motivasi kerja dan lingkungan kerja > 0,05, maka dapat disimpulkan semua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | <i>Tolerance</i> | VIF | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-------|----------------------------------|
| Pengawasan (X1) | 0,960 | 1,042 | Tiidak terjadi multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,892 | 1,120 | Tiidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,924 | 1,083 | Tiidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 nilai nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel Bebas | Signifikansi | Kesimpulan |
|-----------------------|--------------|----------------------------------|
| Pengawasan (X1) | 0,856 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,559 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,173 | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikan di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bawah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Variabel Independen | Konstantan | Koefisien Regresi | T _{hitung} | Signifikan |
|-----------------------|------------|-------------------|---------------------|------------|
| Pengawasan (X1) | | .086 | 0,778 | 0,441 |
| Motivasi Kerja (X2) | 11,996 | -.550 | -0,998 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja (X3) | | .020 | 0,212 | 0,833 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 11,996 + 0,086X_1 - 0,550X_2 + 0,020X_3 + 0,824$$

Dari persamaan di atas menunjukkan:

- 1) Konstanta α sebesar 11,996, menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3), jika nilainya 0 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,996.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,086 menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel Pengawasan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,086 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) Koefisien X2 sebesar -0,550 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah negatif. Artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan turun sebesar -0,550 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 4) Koefisien X3 sebesar 0,020 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,020 dengan asumsi bahwa variabel independent yang lain dianggap konstan,

$$5) \text{ Error} = \sqrt{(1-R^2)}$$
$$= \sqrt{(1-0,321)}$$
$$= 0,824$$

e. Uji Hipotesis

- 1) Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 0,778$ kurang dari t_{tabel} sebesar 1,679 ($0,778 < 1,679$) dan nilai signifikansi = 0,441 $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak dan tidak didukung secara statistik.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,998$ lebih besar dari t_{tabel} 1,679 ($4,998 > 1,679$) dan nilai signifikansi = 0,000 $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dan didukung secara statistik.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 0,212$ kurang dari t_{tabel} 1,679 ($0,212 < 1,679$) dan nilai signifikansi = 0,833 $> 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak dan tidak didukung secara statistik.

f. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3.7 Hasil Uji f (Uji Simultan)

| Variabel Independen | F _{hitung} | F _{tabel} | Signifikansi |
|-----------------------|---------------------|--------------------|--------------|
| Pengawasan (X1) | | | |
| Motivasi Kerja (X2) | 8,243 | 2,822 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja (X3) | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel uji F didapatkan nilai $F_{hitung} = 8,243$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,822 ($8,243 > 2,822$) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis ke empat (H4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), diterima dan didukung secara statistik.

g. Uji R2

Tabel 3.8 Hasil Uji koefisien Determinasi R2

| Kontribusi Variabel X Terhadap Y | Adjusted R2 | Sisa |
|----------------------------------|-------------|-------|
| Pengawasan (X1) | | |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,321 | 0,679 |
| Lingkungan Kerja (X3) | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan table diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321 (32,1%). Hal ini berarti Pengawasan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,321 atau 32,1% dan sisanya 0,679 atau 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel pengawasan 0,441 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021) dan Panggabean et al., (2022) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil dalam penelitian ini didukung oleh penelitian Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa adanya pengawasan maupun tidak adanya pengawasan dalam instansi Satpol PP tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dilatarbelakangi bahwa semua pegawai berstatus PNS, dimana sudah terdapat peraturan atau standar yang wajib ditaati dan menjadi ukuran kinerja bagi setiap pegawai. Sehingga setiap aktifitas pekerjaan yang dibebankan selalu dikerjakan dengan sebaik-baiknya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahroni & Darmawan (2022) dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Darmanto et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut dilatarbelakangi oleh semangat bekerja dari dalam diri para pegawai yang ingin disetiap aktifitas pekerjaannya selalu ingin berprestasi karena selain dapat membantu dan memberikan manfaat untuk sekitar juga berdampak pada diri pribadi pegawai dalam bentuk prestasi kerja dan adanya dukungan dari atasan terhadap pegawai yang mendapatkan prestasi atau memiliki prestasi kerja yang baik.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel lingkungan kerja 0,833 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian Hidayat (2020) dan Jahroni & Darmawan (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini di dukung oleh penelitian Farisi & Lesmana (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hal terpenting dalam lingkungan kerja bukanlah pada pemenuhan fasilitas kerja seperti ruangan, penerangan, atau fasilitas lainnya, namun yang terpenting adalah terciptanya hubungan yang baik diantara pegawai dalam suatu instansi.

d. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai Fhitung 8,243 dengan Ftabel sebesar 2,822 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,243 > 2,822$) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- 1) Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Cilacap
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Cilacap
- 3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Cilacap
- 4) Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap

Saran

1. Pihak Pimpinan selalu melakukan pengawasan dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh para bawahan yang melaksanakan tugas, terutama dalam hal tugas lapangan seperti penertiban masyarakat agar tidak terjadi permasalahan seperti kekerasan di setiap aktifitas lapangan.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,321 (32,1%), terdapat sisa 0,679 (67,9%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, maka bagi peneliti selanjutnya agar terus mengembangkan penelitian dengan menambah faktor lain mengingat masih banyak variabel-variabel yang belum dapat diteliti oleh penulis.

Referensi (bold 12)

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Darmanto, F., Ariyanti, A., & Andriyani, M. (2022). Pengawasan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(02), 183–192. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.905>
- Edison, E., Yohny Anwar, & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 1*, 336–351.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goverd, A. C. R., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA, 6*(4), 1978–1987.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14*(2), 176–184.
- Hays, W. L. (1976). *Quantification in Psychology*. Prentice Hall.
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen, 2*(1), 26.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jahroni, & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB), 5*(2), 95–106.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Alfabeta.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghasia Indonesia.
- Panggabean, A., Harahap, S. A., Suhendrik, Siregar, S., & Hasibuan, S. A. (2022). Pengaruh Pengawasan, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis, 4*(1).
- Raihanah Daulah, H. K. P. L. P. P. R. A. (2017). *Manajemen*. Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4*(1), 11–22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed., Vol. 1). Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Vol. Tujuh Belas (Satu)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.