

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka

Agnes Carmelia Alvita Bura¹, Yustina Olivia Da Silva², Yuliana Onang^{1,2,3}
Universitas Nusa Nipa
Email: agnescarmelia439@gmail.com

Corresponding Author: Agnes Carmelia Alvita Bura, agnescarmelia439@gmail.com

Published: September , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja; (2) menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka berjumlah 78 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Pengawasan Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka sebesar 28,5%.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to: (1) describe the state of employee performance, work supervision, and the work environment; and (2) analyze the influence of work supervision and the work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The study population consisted of 78 employees from the Public Works and Spatial Planning Agency of Sikka Regency. Given the limited population size, a census (or saturated sampling) method was employed. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics—specifically, multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using F-tests and t-tests. Descriptive analysis results indicate that the variables of employee performance, work supervision, and work environment all fell within the "good" category. Statistical t-test results show that work supervision has a positive and significant partial effect on employee performance; similarly, the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance. F-test results indicate that work supervision and the work environment have a significant simultaneous effect on employee performance. The coefficient of determination analysis reveals that the two independent variables in this study explain 28.5% of the variation in employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Sikka Regency.

Keywords: Work Supervision, Work Environment, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam suatu organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktifitas organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Susan 2019) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi mampu menciptakan kinerja pegawai yang optimal sehingga tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan kepentingan masyarakat dapat tercapai secara seimbang. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adwishanty, (2021) menemukan bahwa faktor-faktor dalam manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta sistem pengawasan yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan melakukan pengawasan kerja yang efektif agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Konsep manajemen sumber daya manusia tersebut juga sangat relevan diterapkan dalam instansi pemerintahan, termasuk pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, sumber daya air, serta penataan ruang wilayah, dinas ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta komitmen yang tinggi akan mampu melaksanakan perencanaan, pembangunan, serta pemeliharaan infrastruktur secara efektif dan efisien. Setiap organisasi umumnya mempunyai harapan akan mengalami perkembangan yang baik dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi, yaitu suatu ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar. Oleh karena itu, keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, karena kinerja yang baik hanya dapat diperoleh dengan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka merupakan salah satu badan usaha yang telah menerapkan visinya yaitu terwujudnya kualitas layanan infrastruktur Dinas Pekerjaan Umum yang memadai serta bermanfaat dan bersinergi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka mempunyai misi mewujudkan sumber daya manusia yang profesional penyelenggaraan infrastruktur dibidang jalan, jembatan, sumber daya air dan tata ruang, melaksanakan perencanaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan infrastruktur yang mantap di bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan tata ruang, serta meningkatkan ketersediaan infrastruktur dasar dan aksesibilitas bagi daerah terisolasi, pusat kegiatan serta kawasan potensial dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dengan memperhatikan kelestarian dan perencanaan yang berkualitas. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki peran sendiri dengan membangun jalan sesuai standar yang diharapkan (Puteri *et al*,2022:103).

Menurut Sumarsono, (2017) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berfungsi sebagai pengendali kualitas dan keberlanjutan infrastruktur publik melalui pendekatan perencanaan yang matang, efektif, dan efisien. Fungsi ini mencakup penyusunan rencana teknis pembangunan, penetapan standar mutu konstruksi, pengawasan pelaksanaan proyek, serta evaluasi terhadap hasil pembangunan agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai pengawas dan penjamin mutu infrastruktur publik. Selain itu, Mubyarto (2020) menegaskan bahwa penataan ruang yang dilaksanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang memiliki tujuan strategis untuk menciptakan keterpaduan antara pembangunan infrastruktur, pemanfaatan ruang, dan pelestarian lingkungan. Penataan ruang dilakukan untuk mengatur peruntukan lahan secara optimal, mencegah konflik pemanfaatan ruang, mengurangi risiko bencana, serta menjaga keseimbangan antara kawasan lindung dan kawasan budidaya. Penataan ruang yang baik, pembangunan dapat berlangsung secara tertib, aman, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan daya saing dan daya tarik wilayah. Tujuan utama Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang adalah mewujudkan infrastruktur yang andal dan penataan ruang yang berkeadilan guna mendukung pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, serta memperkuat konektivitas antar wilayah. Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang juga berperan dalam

memastikan pemerataan pembangunan, terutama dalam penyediaan akses infrastruktur dasar bagi masyarakat, baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan. Melalui perencanaan yang partisipatif dan berbasis kebutuhan masyarakat, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan diharapkan mampu menciptakan lingkungan binaan yang aman, nyaman, produktif, dan berkelanjutan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tidak hanya berfungsi sebagai institusi teknis pembangunan, tetapi juga sebagai penggerak pembangunan wilayah yang terintegrasi, berwawasan lingkungan, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 78 pegawai. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. (Sugiyono, 2016), sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel diambil yaitu 78 pegawai. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Pengawasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Hipotesis		F hitung	Sig	Keterangan
H ₁	Pengawasan Kerja dan Lingkungan K secara simultan berpengaruh signifi terhadap Kinerja Pegawai	51,	0,	Hipotesis Diter

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Pengawasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5.1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan Kerja Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama

yang diajukan, yaitu: Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh :1) Amdanata(2023), Gultom(2023), Zuhdi(2017), Amdanata (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Santi, E.,et all (2025).Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan melalui penetapan standar kerja yang jelas, pemantauan pelaksanaan tugas secara berkala, serta pengukuran hasil kerja yang objektif membantu pegawai memahami target dan tanggung jawab yang harus dicapai. Dengan adanya standar kerja yang jelas dan pengawasan yang konsisten, pegawai memiliki pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Selain itu, kegiatan membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan serta pemberian tindakan perbaikan atau koreksi terhadap kesalahan kerja memungkinkan pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan membantu pegawai mengetahui kekurangan dan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efektif, serta meningkatkan kemampuan bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, semakin efektif pengawasan kerja yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh :Nugraho(2018), Nabawi(2019), Sofyan (2013), Jhon Fernos(2013). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Rizal Nabawi(2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mencapai target pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja secara efektif, serta menunjukkan kemandirian dalam bekerja. Lingkungan kerja yang didukung oleh penerangan yang memadai, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, serta penggunaan warna ruangan yang sesuai dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus dan nyaman. Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik

memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Di samping itu, tersedianya ruang gerak yang cukup serta adanya rasa aman dan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai turut menciptakan suasana kerja yang positif. Tata letak ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sedangkan hubungan yang baik antarpegawai meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika pegawai merasa aman, nyaman, dan memperoleh dukungan sosial yang baik di lingkungan kerja, mereka akan memiliki semangat dan motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dihasilkan.

4.5.1 Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Riyan et al., (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka adalah 70,18%, sehingga terdapat *gap* sebesar 29,82%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai.

Secara parsial, variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan menjadi lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Pengawasan Kerja secara bersamaan dengan variabel Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Variabel Pengawasan Kerja termasuk kriteria baik (70,33%) namun terdapat *gap* sebesar 29,67%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Perbaikan pada indikator penetapan standar kerja dapat dilakukan dengan menetapkan standar kerja yang jelas, terukur, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Pimpinan perlu memberikan penjelasan mengenai target pekerjaan, batas waktu penyelesaian tugas, serta prosedur kerja yang harus diikuti agar pegawai mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, standar kerja yang dibuat

harus sesuai dengan tujuan pekerjaan dan kebutuhan instansi sehingga setiap pegawai dapat bekerja secara terarah dan fokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya standar kerja yang jelas dan sesuai tujuan, pegawai akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Perbaikan pada indikator memantau pekerjaan dapat dilakukan melalui pengawasan dan pemantauan kerja secara rutin serta berkelanjutan oleh pimpinan atau atasan langsung. Pemantauan berkala membantu mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas pegawai, menemukan kendala kerja lebih cepat, serta memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan tugas perlu dilakukan secara objektif dengan memberikan evaluasi, arahan, dan masukan kepada pegawai agar kesalahan kerja dapat diperbaiki. Dengan adanya pengawasan yang aktif dan konsisten, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, meningkatkan kedisiplinan, serta menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Pengawasan Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Lingkungan Kerja secara bersamaan dengan variabel Pengawasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.

Variabel Lingkungan Kerja termasuk kriteria baik (72,22%) namun terdapat gap sebesar 27,78%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Perbaikan pada indikator penerangan dapat dilakukan dengan menyediakan pencahayaan ruang kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. Ruangan kerja perlu memiliki lampu dengan tingkat terang yang cukup serta penataan cahaya yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman tanpa mengalami kelelahan mata. Selain itu, pencahayaan yang baik juga membantu pegawai lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi maupun teknis sehingga dapat meningkatkan kualitas dan ketepatan hasil kerja. Dengan kondisi penerangan yang nyaman, semangat dan produktivitas kerja pegawai akan meningkat.
2. Perbaikan pada indikator suhu udara dapat dilakukan dengan menjaga kenyamanan suhu ruangan serta memperbaiki sirkulasi udara di tempat kerja. Instansi dapat memastikan penggunaan ventilasi, kipas angin, atau pendingin ruangan berfungsi dengan baik agar udara di dalam ruangan tetap sejuk dan tidak pengap. Suhu udara yang nyaman membuat pegawai lebih fokus dan tidak mudah merasa lelah saat bekerja dalam waktu yang lama. Selain itu, sirkulasi udara yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Perbaikan pada indikator suara bising dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan mendukung konsentrasi pegawai. Pimpinan dapat mengurangi sumber kebisingan yang berasal dari luar maupun dari dalam kantor, seperti suara kendaraan, percakapan yang terlalu keras, atau penggunaan peralatan yang menimbulkan suara mengganggu. Lingkungan kerja yang tidak bising akan membantu pegawai lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat, teliti, dan efisien. Dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, pegawai akan lebih fokus serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Pengawasan Kerja adalah 70,33% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel

- Lingkungan Kerja adalah 72,22% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 70,18% dengan kriteria baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
 - a. Variabel Pengawasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Pengawasan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Pengawasan Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka.
 4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka sebesar 0,578%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh pelatihan kompensasi promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu dan Budaya*, 42(2), 189-223.
- Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, E. N., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(6), 345-356.
- Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, Sulistyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 149-159.
- Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 149-159.
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1279-1293.
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Erwan, F., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 95-106.
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(4), 768-778.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Harvitrananda, P., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gunungkidul. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 2112-2121.
- Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kaiman, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengawasan pengawas sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 283-289.

- Keban, M. E. B., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
- Manurung, W., & Handa, M. (2023). Pengawasan Dan Pengelolaan Retribusi Parkir Oleh Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Tanjungpiang Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Sosial dan Sains (SOSAINS)*, 3(4).
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media
- Narimawati, Umi. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa provinsi riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1-6.