

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI JAWA TIMUR DI SURABAYA: PENGARUH PENGAWASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR

Titis Wulandari¹, Jovi Iristian², Gisti Riza Adistie³

^{1,2,3}Universitas Dr. Soetomo, Surabaya

Email: titiswulandari1998@gmail.com

Abstrak

Studi ini mengeksplorasi dampak pengawasan pekerjaan, motivasi kerja, dan kemajuan karir pada kinerja Aparat Sipil Negara di Unit Kepolisian Pamong Praja di Surabaya, yang terletak di Provinsi Jawa Timur. Studi ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan bergantung pada sumber data primer. Populasi sasaran untuk analisis ini terdiri dari 131 orang yang merupakan anggota Unit Kepolisian Pamong Praja di Provinsi Jawa Timur, secara khusus melayani di Surabaya. Dalam konteks penelitian ini, setiap anggota populasi dianggap sebagai sampel jenuh. Data tersebut diperoleh dari administrasi kuesioner. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Temuan penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor spesifik dan kinerja karyawan. Secara khusus, analisis mengungkapkan bahwa Surveillance Labour memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan skor 3.969, yang melebihi nilai kritis 1.443, dan tingkat signifikansi 0.000, yang berada di bawah ambang batas yang ditentukan sebelumnya dari 0.05. Kedua, motivasi kerja ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh skor 4,014 yang melebihi nilai kritis 1,443. Akhirnya, pengembangan karir ditemukan memiliki dampak positif dan berarti pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, Pengembangan Karir.

Abstract

This study explores the impact of job supervision, work motivation, and career advancement on the performance of State Civil Servants in the Civil Service Police Unit in Surabaya, located in East Java Province. This study uses quantitative research methodology and relies on primary data sources. The target population for this analysis consists of 131 people who are members of the Civil Service Police Unit in East Java Province, specifically serving in Surabaya. In the context of this research, each member of the population is considered a saturated sample. The data was obtained from questionnaire administration. The analysis process was carried out using SPSS software. The research findings show a statistically significant relationship between specific factors and employee performance. Specifically, the analysis reveals that Labor Surveillance has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a score of 3.969, which exceeds the critical value of 1.443, and a significance level of 0.000, which is below the predetermined threshold of 0.05. Second, work motivation was found to have a positive and significant impact on employee performance, as shown by a score of 4.014 which exceeds the critical value of 1.443. Finally, career development was found to have a positive and meaningful impact on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Work Supervision, Career Development.

A. PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja sangat penting dalam dinamika operasional organisasi, khususnya dalam bidang entitas pemerintah. Organisasi didirikan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu, dan mereka memiliki kapasitas untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka. Partisipasi sumber daya manusia dalam organisasi dan tempat kerja sangat penting. Dalam upaya untuk memaksimalkan hasil, sumber daya manusia di kantor atau organisasi harus dioptimalkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti situasi keuangan, keadaan organisasi, elemen teknis pengelolaan pemasaran dalam administrasi, dan faktor eksternal. Tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tetap diupayakan oleh organisasi dan kantor.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kualitas modal manusia melalui peningkatan sumber manusia dan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengambil peran penting dalam kepemimpinan organisasi, memfasilitasi kultivasi staf yang sangat terampil. Namun, ruang lingkup manajemen kinerja melampaui kinerja karyawan individu dan mencakup fungsi keseluruhan organisasi. Penampilan disiplin yang kuat menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang ditugaskan. Disiplin kerja yang kuat memfasilitasi pencapaian beberapa tujuan oleh karyawan, termasuk kepatuhan terhadap pembatasan waktu, ketertiban organisasi, dan protokol yang ditetapkan. Aturan memainkan peran penting dalam mendorong rasa struktur dalam perusahaan atau agen, sehingga mempromosikan ketertiban organisasi yang sangat baik. Layout yang efektif dan terorganisir dapat secara signifikan meningkatkan kinerja, mempromosikan semangat kerja yang positif, dan memperkuat moral secara keseluruhan di tempat kerja.

Menurut Fahmi & Irham (2013), pengawasan mengacu pada praktik sistematis yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk secara efisien mengamati, menganalisis, dan mengevaluasi sumber daya kerja untuk mendeteksi kekurangan atau kelemahan. Ini memungkinkan kepemimpinan tingkat atas untuk memperbaiki masalah ini dan bekerja menuju mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian hasil yang menguntungkan difasilitasi oleh pengawasan yang efektif. Pengawasan memungkinkan pemantauan berkelanjutan terhadap ancaman potensial bagi organisasi, termasuk kesalahan, kekurangan dalam pelaksanaan, dan ketidakefektifan dalam proses kerja. Penting untuk dicatat bahwa tujuan pengawasan kepemimpinan bukan hanya untuk mengidentifikasi kesalahan, tetapi untuk memastikan implementasi optimal dari rencana. Selain itu, pemantauan berkelanjutan sangat penting untuk mempromosikan pertumbuhan yang lebih baik dan memfasilitasi perubahan yang berarti.

Motivasi secara luas diakui sebagai dorongan mendasar yang mendorong individu menuju tindakan atau usaha tertentu. Akibatnya, seringkali ditandai sebagai katalis yang membentuk pola perilaku individu sesuai dengan ambisi mereka yang dipilih. Menurut Sutrisno (2016) dan Mangkunegara (2015), pengembangan karir saling terkait dengan karakteristik organisasi dan individu, serta disiplin kerja. Prestasi adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tingkat otoritas yang diberikan kepada mereka, menuju tujuan organisasi, sambil mematuhi persyaratan hukum dan mempertahankan nilai-nilai moral dan etika. Prestasi dapat didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi.

Menurut Wilson (2012), berdasarkan deskripsi di atas, seseorang dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang yang diharapkan untuk beroperasi dan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas yang ditugaskan dan secara efektif memenuhi tugas masing-masing.

Pengawasan pemimpin biasanya menciptakan tujuan yang harus dicapai dalam situasi yang tidak memiliki sarana yang cukup. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, evaluasi sumber daya adalah cara untuk mencapai tujuan dan menciptakan lingkungan kerja di mana semua sumber daya digunakan sesuai keahlian masing-masing. Sistem pengawasan yang efisien dalam manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai pengendalian, itulah sebabnya pemantauan internal diberikan prioritas tinggi di Kantor Unit Kepolisian Pamong Praja di Surabaya, yang berlokasi di Provinsi Jawa Timur. Penjelasan di atas secara langsung menunjukkan bahwa tujuan pengawasan bukanlah untuk menemukan kesalahan dalam menjalankan tugas dan kemudian menghukum mereka; sebaliknya, pengawasan berusaha untuk mencegah kesalahan sehingga seluruh proses berjalan sesuai rencana. Bahkan jika kesalahan ditemukan, upaya pengawasan berusaha untuk menemukan cara untuk memperbaikinya sehingga tidak terjadi lagi.

Lebih lanjut mengenai pengawasan dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan harapan jika pegawai tidak berada di kantor. Hal ini dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak efektif dan efisien di tempat kerja, dan bahkan dapat menurunkan kinerja mereka. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah pengawasan pekerjaan, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

B. METODE

Penulis penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (variabel independen), di samping satu variabel (dependent variable). Perangkat atau atribut yang memiliki efek pada variabel independen disebut variabel tergantung (the bebas). Fokus utama penelitian akan menjadi pada aspek variabel ini. Efektivitas Unit Kepolisian Peralatan Sipil Negara di Provinsi Pamong Praja Jawa Timur adalah subjek penyelidikan ini dan berfungsi sebagai variabel tergantung penelitian ini (Y).

Seluruh aparat sipil Unit Kepolisian Negara Pamong Praja Provinsi Jawa Timur di Surabaya, yang terdiri dari 131 orang, berfungsi sebagai populasi untuk penelitian ini. Para peneliti menggunakan sampel yang sepenuhnya representatif dari populasi dalam penelitian ini: 131 orang dari Unit Kepolisian Peralatan Sipil Negara di Surabaya, yang terletak di Provinsi Jawa Timur Pamong Praja.

Survei: Pengumpulan data dengan mengumpulkan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kuesioner terkait dengan variabel Pengawasan Pekerjaan, Motivasi Kerja, dan Pembangunan Karir tentang Kinerja Karyawan Peralatan Sipil Unit Kepolisian Negara Provinsi Pamong Praja Jawa Timur di Surabaya. Kuesioner menggunakan skala likert. Studi Pustaka adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan pemrosesan bahan penelitian, membaca, dan merekam, serta berbagai metode yang digunakan untuk memperoleh data dari berbagai pustaka.

Tes normalitas: Tujuan dari tes normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel bergantung dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Tes validitas: Tujuan dari tes validitas adalah untuk menentukan apakah kuesioner valid. Ini dapat dikatakan jika pernyataan survei dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh responden itu sendiri. Tes validitas: Tujuan dari tes validitas adalah untuk menentukan apakah kuesioner valid. Tes keandalan adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner untuk menentukan apakah itu adalah indikator yang akurat dari variabel atau konstruksi. Jika jawaban seseorang untuk pertanyaan konstan atau konsisten sepanjang waktu, maka kuesioner dikatakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Tes heterocedasticity digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, atau variabel independen, dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Tes multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mengandung ketidaksamaan dalam varians antara

residu dari satu pengamatan dan yang lain. Jika varian dari sisa dari satu observasi ke observasi kedua tidak berubah, maka fenomena ini disebut homokedastisitas. Di sisi lain, jika varian tidak berubah, maka fenomena ini dikenal sebagai heterocedastism. Model yang berguna untuk regresi adalah model yang mengasumsikan homokedastisitas atau asumsi bahwa heterokedasti tidak terjadi.

Analisis regresi yang mengikuti pengujian validitas, rehabilitasi, dan tes asumsi klasik dikenal sebagai regresi linear ganda. Setelah hasil tes telah diinterpretasikan sesuai dengan skala interval, analisis ini dilakukan. Regresi yang menggunakan dua atau lebih variabel independen disebut sebagai persamaan regresi linear ganda.

Penentuan Koefisien (menggunakan Adjusted R²): Tingkat di mana sebuah model dapat memperhitungkan variabel tergantung dinilai dengan menggunakan koefisien penentuan R². Nilai koefisien bervariasi dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai koefisien penentuan, semakin dekat dengan nol, yang menunjukkan bahwa pengaruh independen pada variabel yang sedang dipelajari memiliki efek yang kurang. Tes ini digunakan untuk memeriksa hipotesis parsial, dan alat pengujian yang digunakan disebut koefisien parsial (*r*). Tes F, juga dikenal sebagai tes simultan, dirancang untuk menentukan apakah variabel bebas (tidak independen) memiliki efek pada variabel terikat secara keseluruhan (depending).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas tes adalah tingkat ketepatan antara alat penilaian yang menunjukkan di mana tes mengukur apa yang sedang diukur. Validitas memiliki dua ukuran: internal dan eksternal (kriteria). Validitas internal terdiri dari validitas konstruk dan validitas isi. Hasil pengujian Tes Validitas disajikan dalam table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pengaruh Pengawasan Kerja (X ₁)	X1.1	0,889	0,1443	Valid
	X1.2	0,873	0,1443	Valid
	X1.3	0,899	0,1443	Valid
	X1.4	0,882	0,1443	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,820	0,1443	Valid
	X2.2	0,827	0,1443	Valid
	X2.3	0,837	0,1443	Valid
	X2.4	0,832	0,1443	Valid
	X2.5	0,839	0,1443	Valid
	X2.6	0,706	0,1443	Valid
Pengembangan Karier (X ₃)	X3.1	0,810	0,1443	Valid
	X3.2	0,845	0,1443	Valid
	X3.3	0,833	0,1443	Valid
	X3.4	0,824	0,1443	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,844	0,1443	Valid
	Y2	0,721	0,1443	Valid
	Y3	0,871	0,1443	Valid
	Y4	0,722	0,1443	Valid
	Y5	0,861	0,1443	Valid

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Karena nilai-nilai dari setiap item pernyataan bebas atau terikat dalam kolom (calculus) > nilai (rtabel) (0,1443), yang dapat diamati dengan berkonsultasi dengan tabel yang disajikan di atas, maka aman untuk mengatakan bahwa semua data akurat dan dapat diandalkan.

2. Tes Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah keputusan instrumental atau reliabilitas dalam mengevaluasi apa yang sedang dievaluasi, yang berarti akan mendapatkan hasil yang relatif sama setiap kali menggunakan perangkat evaluasi. Tes reliabilitas (keandalan) instrumen bisa dilakukan eksternal atau internal. Untuk variabel dianggap dapat dipercaya, jika magnitud Cronbach alpha harus lebih dari 0,6. Keandalan variabel dapat ditentukan oleh ini. Hasil pengujian Tes Reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	CA	Keterangan
Pengaruh Pengawasan Kerja	0,838	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,800	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier	0,823	0,6	Reliabel
Kinerja	0,800	0,6	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21.

Berdasarkan nilai Alpha Cronbach yang melebihi 0,6 dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikasi menunjukkan tingkat keandalan yang memuaskan. Kesimpulan ini dapat disimpulkan dari tabel, karena menunjukkan bahwa hasil tes rehabilitasi menunjukkan bukti dari variabel bebas dan terikat, menunjukkan keandalan mereka.

3. Tes Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. 2. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28545262
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.104
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

^aTest distribution is Normal.

^bCalculated from data.

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan data yang disebutkan di atas, adalah mungkin untuk membuat penilaian tentang distribusi normal residu, dengan mempertimbangkan hasil tes normalitas. Kesimpulan ini didukung oleh fakta bahwa nilai signifikansi 0,118 di atas nilai ambang batas yang ditentukan sebelumnya dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear pada penelitian. Hasil pengujian Normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.732	1.125		2.428	.017		
Pengawasan Kerja	.305	.077	.256	3.969	.000	.490	2.040
Motivasi Kerja	.376	.094	.374	4.014	.000	.236	4.246
Pengembangan Karier	.444	.125	.311	3.548	.001	.265	3.779

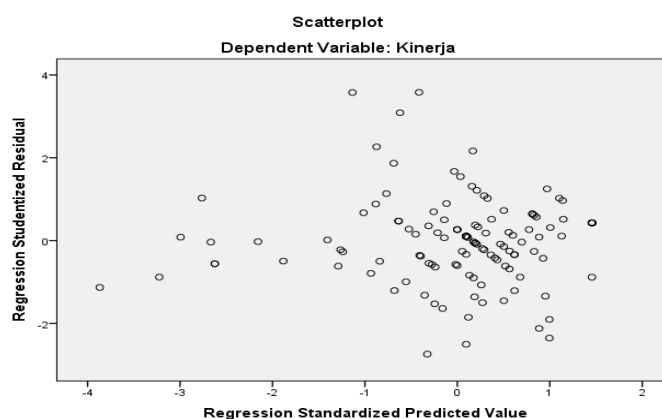
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Motivasi Kerja dan Pembangunan Karier menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, menurut variabel pengawasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tiga variabel bebas, Surveillance Labour, Job Motivation, dan Career Development, tidak berkorelasi satu sama lain atau bahwa multicollinearity tidak terjadi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian Heteroskedastisitas disajikan gambar tabel berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Mengingat fakta bahwa data dalam grafik didistribusikan secara acak tanpa membentuk pola yang dapat dilihat, dapat disimpulkan bahwa penyelidikan saat ini tidak mengungkapkan heteroskedastisitas apa pun.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Analisis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.732	1.125		2.428	.017
Pengawasan_Kerja	.305	.077	.256	3.969	.000
Motivasi_Kerja	.376	.094	.374	4.014	.000
Pengembangan_Karier	.444	.125	.311	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Informasi dalam tabel di atas dapat digunakan untuk membuat persamaan linear ganda, yang kemudian dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2$$

$$Y = 11,006 + 0,210 X1 + 0,351 X2$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, dapat dikatakan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 2,732 berdasarkan koefisien konstan positif (a) dari 2732, yang menyatakan bahwa jika faktor persepsi Pengawasan Pekerjaan, Motivasi Karyawan, dan Pembangunan Karir tidak hadir, kinerja karyawannya cenderung meningkat.
- Nilai Koefisien Pengaruh Pengawasan Buruh (X1) adalah positif, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung pada Pengawas Buruh. Ini berarti bahwa jika ada peningkatan kinerja karyawan, jumlah makanan yang diperbolehkan mereka makan akan meningkat sebesar 0,305.
- Koefisien motivasi kerja (X2) adalah 0,376, yang berarti hasil positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dikaitkan dengan peningkatan yang sesuai dalam kinerja karyawan dengan satu unit.
- Koefisien motivasi kerja (X3) ditentukan menjadi 0,444, yang menunjukkan nilai positif. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja yang sesuai dengan satu unit.

5. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.735	2.312

^aPredictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Pengawasan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

Fenomena di atas menjelaskan seberapa kuat korelasi atau asosiasi (R), yang, berdasarkan tabel yang baru saja disajikan, adalah 0,861. Untuk R Squer, Anda dapat menemukan nilai 0,741 dengan memeriksa output. Ini menunjukkan bahwa pengawasan pekerjaan (X1), motivasi kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) masing-masing memiliki efek yang mewakili 74,1% dari total pada variabel kinerja (Y). 100% yang tersisa kurang dari 74,1% sama dengan 25,9% dari total yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah langkah prosedur statistik yang memungkinkan peneliti dapat menggunakan data sampel guna menarik kesimpulan tentang suatu populasi. Langkah ini menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau tertolak

a. Uji-T (Tes Parsial)

Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan

**Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.732	1.125		2.428	.017
Pengawasan_Kerja	.305	.077	.256	3.969	.000
Motivasi_Kerja	.376	.094	.374	4.014	.000
Pengembangan_Karier	.444	.125	.311	3.548	.001

^aDependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 21 data olahan peneliti

Dalam penelitian ini, tes ini adalah: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan, dikenal n adalah 131 orang dan k (variabel) adalah 2, maksimumnya ($df = n-k-1$) adalah $131-2-1 = 129$ dengan derajat signifikansi baik = 0,01 atau = 0,05; jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ kemudian tidak signifikan.

- 1). Analisis eksploratif hubungan antara pengawasan kerja variabel bebas (X1) dan kinerja karyawan (Y). Menurut hasil perhitungan yang dilakukan, t_{hitung} adalah 1,108 kurang dari tabel, yang adalah 1,693. Selain itu, 3.969 memiliki signifikansi yang di atas ambang = 0.05. Karena t_{hitung} (3,369) kurang dari t_{tabel} (1,703), kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Surveillance Labour (X1) hanya sebagian memiliki dampak yang substansial pada kinerja karyawan (Y).
- 2). Tes parsial yang membandingkan variabel independen kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X2). Menurut perhitungan, t_{hitung} diporel adalah 4,014 kali lebih luas dari tabel, yang hanya 1,703. Selain itu, nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari, yang sama dengan 0,05. Karena t_{hitung} (4,014) lebih besar dari t_{tabel} (1,703), kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan, setidaknya sebagian, pada kinerja karyawan yang diukur oleh Y.
- 3). Tes parsial yang membandingkan variabel independen Pembangunan Karir (X3) dengan variabel tergantung kinerja karyawan (Y). Menurut hasil perhitungan, t_{hitung} diporel 3,548 lebih dari total tabel 1,703. Selain itu, nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari, yang sama dengan 0,05. Karena t_{hitung} (3,548) lebih dari tabel (1,703), kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki dampak yang signifikan, setidaknya sebagian, pada kinerja karyawan (Y).

b. Uji-F (Tes Simultan)

Uji Simultan (Uji F) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/ non signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji-F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1942.117	3	647.372	121.079	.000 ^b
Residual	679.028	127	5.347		
Total	2621.145	130			

^aDependent Variable: Kinerja

^bPredictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Pengawasan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Output SPSS versi 21

Pada tabel, dapat dilihat bahwa jumlah F dari 121.079 lebih besar dari tabel F dari 1.703, dan rasio signifikan dari 0.001 atau 0.05 kemudian menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan adalah variabel Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pembangunan Karir memiliki dampak penting bersama (secara simultan) pada kinerja Peralatan Sipil Negara Unit Kepolisian Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Ini ditentukan dengan membandingkan bilangan F dari kedua tabel.

Table 1. Analisis Data

Variabel	B	t	Sig.t
Pengawasan Kerja	2.732	2.428	0,017
Motivasi Kerja	0,305	3.969	0,000
Pengembangan Karier	0,376	4.014	0,000
Kinerja	0,444	3.548	0,001
R. Square	= 0,741		
	= 121,079		
	= 0,000		

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2022

Tabel 10. Koefisien Determinasi Berganda (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.735	2.312

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Pengawasan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 21

D. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil setelah mempertimbangkan hasil analisis data dan hasil diskusi yang telah berlangsung: 1) Efisiensi aparatur negara sipil di Unit Kepolisian Pamong Praja di Provinsi Jawa Timur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan kerja yang dilakukan disana; 2) Kinerja Aparat Sipil Negara di Unit Kepolisian Pamong Praja di Provinsi Jawa Timur secara signifikan ditingkatkan ketika karyawan yang termotivasi berada di tempat kerja; 3) Kemajuan karir seseorang memiliki pengaruh konstruktif dan signifikan pada pekerjaan yang dilakukan aparat sipil negara di Unit Kepolisian Pamong Praja yang berlokasi di Provinsi Jawa Timur; 4) Monitoring Kerja, Motivasi Kerja, dan Pembangunan Karir semua bekerja sama (secara bersamaan) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja personel yang bekerja untuk Unit Kepolisian Pamong Praja di Provinsi Jawa Timur; dan 5) Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah variabel yang paling penting karena memiliki nilai t-hitung tertinggi dari semua variabel dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ariansah. (2017). *Pengawasan Sebagai Proses Evaluasi Mengukur Kesesuaian dan Kelancaran Pelaksanaan Kegiatan Ketercapaian Hasil Berdasarkan Rencana yang Sudah di Tetapkan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Mujahid Press
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Emas*, 3(3), 71-90.
- Fahmi & Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, D. Y. (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Ma'ruf & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- RI, J. B. (2010, Januari 6). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Satuan Polisi Pamong Praja No 6*. Diambil kembali dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5012/pp-no-6-tahun-2010>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins, S.P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rompas, G. A. C., Tawal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.