**PENGARUH PENGAWASAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN
 TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 CAMAT MANIAMOLO KABUPATEN
 NIAS SELATAN**

Sri Indah Wahyuni Waoma¹ Timotius Duha² dan Progresif Bu'ulolo³

ABSTRAK

Ruang Lingkup penelitian ini adalah tentang Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarkan kepada 30 responden Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} (73,280) > F_{tabel} (3.354)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 di tolak dengan arti bahwa variabel pengawasan dan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kompetensi dan penilaian prestasi, maka meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : *Pengawasan, Deskripsi Pekerjaan, Prestasi Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Peranan penting sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi yang dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi secara generalisasi. Untuk itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggungjawab, berdaya guna sesuai dengan tujuan organisasi. Suatu instansi pemerintah yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Instansi pemerintah yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya hal itu akan menunjang tercapainya prestasi

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (sriindahwahyuniwaoma11@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (timotiusfamduha@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

kerja pegawai.

Upaya-upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai selain pengawasan, deskripsi pekerjaan juga perlu diperhatikan. Dalam hal ini organisasi dituntut perlu melaksanakan deskripsi pekerjaan yakni dengan menelaah secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan yang dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggungjawab dan sifat pekerjaan, untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan efektif. Menurut Swasto (2011:29) “Deskripsi Pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan, fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan”. Maka hal ini akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dimana prestasi kerja pegawainya belum begitu maksimal. Hal ini, dikarenakan belum dapat menerapkan sistem pengawasan dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan secara langsung karena pimpinan terkadang melakukan dinas di luar daerah sehingga pegawai memiliki kesempatan dalam bentuk indisipliner, seperti pegawai sering terlambat masuk kantor dan pulang sebelum jam istirahat atau jam pulang kantor, melalaikan tugas yang dibebankan. Sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang maksimal. Kemudian kurang diperhatikan deskripsi pekerjaan; dengan indikasinya, analisis pekerjaan yang belum sistematis, terdapatnya pemberian tugas yang tidak relevan dengan keahlian yang dimiliki pegawai, pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sesuai dengan uraian masalah di atas, sehingga penulis merasa penting untuk melakukan penelitian secara ilmiah mengenai **“Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Pengawasan

Konsep dari pengawasan, Pada dasarnya pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan proses pemantauan yang langsung dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atas setiap tugas yang menjadi tanggungjawab bawahannya itu. Handoko (2009:359) mendefinisikan “pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa

tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Selanjutnya, Schermerhorn dalam Sule dan Saefullah (2005:317) mendefinisikan “pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya”. Jadi pengawasan dalam hal ini merupakan proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Konsep Deskripsi Pekerjaan

Pada dasarnya deskripsi pekerjaan merupakan pemaparan dan menggambarkan dan menguraikan secara jelas dan terperinci tentang tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai. Menurut Dessler (2006:130) “deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya dan bagaimana kondisi pekerjaan”. Selanjutnya, menurut Ardana dkk., (2012:37) “deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, wewenang, tanggungjawab, kondisi dan aspek lainnya dan hubungan lini baik ke atas maupun ke bawah”. Menurut Hasibuan (2012:33) “deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kegiatan pengawasan ini, digunakan untuk memantau kegiatan-kegiatan dalam organisasi dengan tujuan untuk memelihara efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kerja. Penerapan pengawasan yang baik berpengaruh langsung pada standar pelaksanaan kerja yang harus dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat

Schermerhorn dalam Sule dan Saefullah (2005:317) yang menjelaskan bahwa “pengawasan sebagai proses dalam menentukan ukuran kinerja atau prestasi kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang ditetapkan tersebut”. Dengan demikian jika kinerja tercapai maka dengan sendirinya pegawai telah mencapai prestasi kerja juga, prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan. prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan

melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Atas dasar tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi kerja tinggi.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Istiningsih dalam Sarsono dan Suseno (2012) mengatakan bahwa prestasi kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh factor individu, psikologis dan factor organisasi, ditinjau dari factor organisasi, prestasi kerja pegawai dapat dioptimalkan melalui deskripsi pekerjaan yang jelas dengan mempertimbangkan pentingnya wewenang dan tanggung jawab serta kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam deskripsi pekerjaan antara lain memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggungjawab seorang pegawai. Dengan diperhatikannya deskripsi pekerjaan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan secara efektif akan mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan.

Indikator Pengawasan

- Adapun indikator perilaku konsumen menurut Handoko (2003:373) terdiri dari:
1. Penetapan standar pelaksanaan kerja. Dalam pelaksanaan kerja didalam organisasi diperlukan suatu standar atau ukuran yang dijadikan sebagai patokan terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.
 2. Penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Dalam pelaksanaan setiap pekerjaan dengan terlebih dahulu ditentukan pengukuran yang sesuai dengan apa yang dikerjakan agar tidak terjadinya suatu kesalahan pada pelaksanaan kerja.
 3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Pengukuran dalam hal ini merupakan suatu bentuk penilaian terhadap apa yang dikerjakan atau hasil yang dicapai.
 4. Membandingkan antara rencana dan hasil pelaksanaan pekerjaan, pengambilan tindakan atau koreksi. Tindakan ini merupakan tahapan akhir dalam membandingkan hasil yang dicapai berdasarkan yang direncanakan.
 5. Pengambilan tindakan atau koreksi. Artinya apabila terjadinya suatu kesalahan maka diperbaiki sesuai dengan penetapan standar yang dibuat.

Indikator Deskripsi Pekerjaan

Terdapat beberapa indikator Deskripsi Pekerjaan yang dikemukakan oleh Pattisahusiwa (2013) r sebagai berikut:

1. Wewenang, dengan indikator: Kewenangan terdefiniskan secara jelas. Tidak overlapping dengan posisi lain, kesesuaian wewenang dengan posisi.
2. Tanggungjawab karyawan, dengan indikator: Memperoleh kejelasan mengenai tanggungjawab yang diemban secara keseluruhan, arah pertanggungjawaban jelas, kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan.
3. Kondisi pekerjaan, dengan indikator: Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami, adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kondisi pekerjaan, dengan indikator: Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan.
5. Standar hasil kerja, dengan indikator: Kejelasan mengenai target yang diharapkan, kesesuaian target dengan bidang pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah kemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yakni: diduga pengawasan dan deskripsi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Perlu diketahui bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer, data ini diperoleh secara langsung dari responden dengan mengisi kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 15.0 *for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja pegawai

b_0 = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Pengawasan

X_2 = Deskripsi pekerjaan

e = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregres menggunakan persamaan berikut (Supranto 2009:240):

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

b_0 = Konstanta

X_1, X_2 = Variabel bebas

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut

(Supranto,2009:243):

$$b_0 = \frac{\sum X_{1i}^2 \sum Y_i - \sum X_{1i} \sum X_{1i} Y_i}{n \sum X_{1i}^2 - (\sum X_{1i})^2}$$
$$b_1 = \frac{n \sum X_{1i} \sum Y_i - \sum X_{1i} \sum X_{1i} Y_i}{n \sum X_{1i}^2 - (\sum X_{1i})^2}$$
$$b_2 = \frac{n \sum X_{2i} \sum Y_i - \sum X_{2i} \sum X_{2i} Y_i}{n \sum X_{2i}^2 - (\sum X_{2i})^2}$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang diprediksikan

y = Selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$

x_1 = Selisih nilai X_1 dengan nilai $\bar{X}_1$

x_2 = Selisih nilai X_2 dengan nilai $\bar{X}_2$

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis

diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2008:234) multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF dan TOL dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \quad \text{dan} \quad TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

TOL = *Tolerance*

R² = Koefisien determinasi

Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2008:243).

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

1. Uji Parsial (uji t)

Menurut Suliyanto (2008:192) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial

(pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai thitung adalah (Supranto 2009:252):

Keterangan:

t = Nilai thitung

b_j = Koefisien regresi parsial

β_{j0} = Konstanta

S = Kesalahan baku koefisien regresi

Menurut Supranto (2009:251) langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah:

- a. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.
- b. Membandingkan thitung (t_0) dengan ttabel (t_α atau $t_{\alpha/2}$) yang diperoleh dari tabel t dengan derajat kebebasan = $n - 2$.

Jika thitung < ttabel, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika thitung > ttabel, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumusan Hipotesis untuk X_1, Y :

$H_0 : b_1 < 0$ (tidak ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

$H_1 : b_1 > 0$ (ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

Rumusan hipotesis untuk X_2, Y :

$H_0 : b_2 < 0$ (tidak ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

$H_1 : b_2 > 0$ (ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

2. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut Suliyanto (2008:208) nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering di sebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model

mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas : df : (k-1), (n-k). Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2008:208):

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Rumus hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya jika nilai $b_1 = b_2$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak ada pengaruh pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya jika nilai $b_1 \neq b_2$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak (ada pengaruh pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Suliyanto, 2008:45). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\Sigma(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

$\Sigma(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata.

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

Dalam Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi diperoleh :

$$Y = -3.100 + 0,482X_1 + 0,939X_2$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Pengawasan dan Deskripsi Pekerjaan) akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya.

Keterangan :

$\square$ = Prestasi Kerja Pegawai

$\square_0 = -3.100$

$\square_1 = 0,482$

$\square_2 = 0,939$

X_1, X_2 = Pengawasan dan Deskripsi Pekerjaan

Sesuai dengan persamaan regresi berganda di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan (X_1) dan deskripsi pekerjaan (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Maniamolo. Ini berarti pada saat variabel bebas

pengawasan (X1), dan deskripsi pekerjaan (X2) dimaksimalkan maka akan meningkatkan Prestasi kerja pegawai (Y) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Dengan rincian, bila pengawasan meningkat sebesar 100% maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo akan meningkat sebesar 0,482 atau (48,2%). Hal ini berarti variabel pengawasan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,482 atau (48,2%). Kemudian apabila variabel deskripsi pekerjaan meningkat sebesar 100%, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,939 atau (93,9%). Ini berarti bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X2) mampu meningkatkan prestasi pekerja pegawai sebesar 0,939 atau (93,9%). Jadi, bila dibandingkan antara X1 dan X2, ternyata variabel deskripsi pekerjaan (X2) sangat dominan sekali dalam berkontribusi meningkatkan prestasi kerja (Y). Oleh sebab itu deskripsi pekerjaan (X2) perlu dipaparkan semendetail mungkin agar pegawai mampu memahami, menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar maka dengan begitu pegawai akan mahir dan menguasai pekerjaannya dan mampu mencapai prestasi kerja. Pengawasan juga perlu ditingkatkan agar pegawai membiasakan diri untuk tertib dan disiplin, serta rajin bekerja. Jika hal tersebut dipertahankan, bukan tidak mungkin pengawasan berkala akan membuat pegawai diperhatikan dan tentunya akan termotivasi untuk bekerja lebih tertib, disiplin, dan rajin. Dengan bekerja secara tertib, disiplin, dan rajin diharapkan pegawai akan memiliki prestasi kerja di masa mendatang.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan dan variabel deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo

Diharapkan bagi pegawai di Kantor Camat Maniamolo, agar pelaksanaan kerja lebih efektif, efisien, dan memberikan tanggungjawab dan sifat pekerjaan, untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut. Kepada peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi pengawasan dan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anova, An Noor Rizza. 2010. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Berbelanja di Tulip Swalayan Banjarmasin*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11, No. 1. STIE Banjarmasin.
- Hafifah, Andi dan Nofri, Okta. 2018. *Analisis Perilaku Konsumen dalam Melakukan Online Shopping di Kota Makassar*. *Jurnal Manajemen, Ide, dan Inspirasi*. Vol. 5, No. 1. UIN Alauddin Makassar.
- Hanum, Zubaidah. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Keputusan Pembelian Sepatu Merek Nike di Kota Medan*. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 6, No. 1. Politeknik LP3I Medan.
- Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Martono, Agung Ndaru. 2010. *Studi tentang Antecedent Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian pada I-Cos Coffee Shop Semarang*. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. Vol. 9, No. 1. Universitas Diponegoro Semarang.
- Schiffman, Leon dan Kanuk, Leslie Lazar. 2008. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Indeks.
- Setiadi, Nugroho J. 2003. *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.