

## PENGARUH PENGAWASAN DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI PENGAWASAN TATA RUANG BANGUNAN DINAS CIPTA KARYA BINA KONSTRUKSI DAN TATA RUANG KOTA BANDUNG

Lita Juliati<sup>1</sup>, Fitra Nurhakim<sup>2</sup>, Arneta Maharani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administras Negara Universitas Nurtanio Bandung

Email: lita.ja@gmail.com<sup>1</sup>, fitranurhakim@unnur.ac.id<sup>2</sup>, arnetamaharani45@gmail.com<sup>3</sup>

### *Abstract*

*The less-than-optimal performance of employees in the Spatial Planning and Building Supervision Section of the Bandung City Public Works, Construction and Spatial Planning Department is a major concern, characterized by delays in task completion and poor discipline. This phenomenon is believed to be influenced by the ineffective supervision and coordination functions of the leadership. The purpose of this study is to examine how employee performance is impacted by coordination and supervision. Data was gathered quantitatively by giving questionnaires to 92 respondents who were chosen at random. Multiple linear regression, the F-test, and the t-test were used for data analysis. The study's findings indicate that: (1) With a computed t-value of 5.242, supervision (X1) has a positive and substantial impact on employee performance. (2) With a computed t-value of 4.332, coordination (X2) has a positive and significant impact on employee performance. (3) With a computed F-value of 66.876, supervision and coordination simultaneously have a significant impact on employee performance. These two independent factors account for 60% of employee performance variables, with supervision being the most important element, according to the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Increased effectiveness of supervision and coordination has been proven to significantly improve employee performance.*

**Keywords:** *Supervision, Coordination, Employee Performance, Responsibility, Leadership.*

### **Abstrak**

Kinerja suboptimal yang ditunjukkan oleh personel dalam Seksi Pengawasan Tata Ruang Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi dan Tata Ruang Kota Bandung merupakan kekhawatiran yang signifikan, dimanifestasikan melalui keterlambatan penyelesaian tugas dan tindakan disipliner yang tidak memadai. Fenomena ini dianggap dipengaruhi oleh pelaksanaan tanggung jawab pengawasan dan koordinasi kepemimpinan yang tidak efektif. Upaya penelitian berusaha untuk memastikan sejauh mana pengawasan dan kolaborasi mempengaruhi kinerja pegawai. Data dikumpulkan menggunakan metodologi kuantitatif melalui kuesioner yang dibagikan kepada sebanyak 92 individu dipilih secara acak untuk penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metodologi regresi linier ganda, pengujian F, dan pengujian t. Temuan mengungkapkan bahwa: (1) Secara individual, pengawasan (X1) memberikan efek positif dan substansial pada kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai-t 5.242. (2) Selanjutnya, jelas bahwa koordinasi (X2) juga menunjukkan dampak konstruktif dan substansial pada kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai-t. 4.332. (3) Secara kolektif, pengawasan dan koordinasi menunjukkan efek yang signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai- F 66.876. Koefisien penentuan (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa 60% dari variabilitas Variabel independen yang disebutkan di atas dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja pegawai, dengan pengawasan diidentifikasi sebagai faktor yang paling menonjol. Fakta telah menunjukkan bahwa pengawasan dan koordinasi yang lebih efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Pengawasan, Koordinasi, Kinerja Pegawai, Tanggung Jawab, Kepemimpinan.

*Corresponding author : lita.ja@gmail.com*<sup>1</sup>

## PENDAHULUAN

Pemukiman dan perumahan merupakan kebutuhan dasar manusia yang sangat penting. Keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi karakter dan identitas bangsa. Oleh karena itu, pembangunan dan pengembangan perumahan dan pemukiman sangat diperlukan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Pemukiman dan perumahan lebih dari sekadar kebutuhan fisik, melainkan juga menjadi proses bagi manusia untuk menciptakan ruang hidup yang memungkinkan mereka untuk bersosialisasi dan menemukan identitas diri.

Untuk menciptakan pemukiman yang nyaman dan asri, perlu dilakukan penataan ruang yang baik serta penyediaan infrastruktur dan sarana lingkungan yang memadai. Lingkungan yang sehat, aman, teratur, dan berfungsi dengan baik sangat penting untuk mendukung kualitas hidup penghuninya. Pemukiman sendiri merujuk pada wilayah yang dicirikan oleh pengaturan perumahan, yang terutama berfungsi sebagai tempat tinggal ditambah dengan infrastruktur dan modalitas yang efisien dan efektif.

Dalam hal ini, aspek fisik, ekonomi, sosial, budaya, serta keterjangkauan bagi masyarakat harus diperhatikan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Permukiman yang mengatur tentang penyelenggaraan dan pengembangan perumahan serta pemukiman (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Perumahan Dan Permukiman., 2011). Selain itu, partisipasi masyarakat dalam pembangunan perumahan akan lebih mudah tercapai apabila masyarakat memiliki pemahaman yang jelas tentang hal tersebut,

sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 yang mengatur perencanaan tata ruang, pengendalian pemanfaatan ruang, serta pengawasan dan pembinaan terkait penataan ruang (Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang., 2021)

Peran masyarakat dalam perencanaan tata ruang sangat penting untuk menjamin hak dan kewajiban mereka dalam proses penataan ruang. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa penataan ruang dilaksanakan dengan transparansi, efektivitas, akuntabilitas, dan kualitas yang baik, serta membantu pemanfaatan ruang sesuai dengan kerangka kerja yang telah ditentukan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010, perencanaan tata ruang memiliki fungsi utama untuk mengontrol pemanfaatan ruang. Fungsi ini mencakup perumusan peraturan zonasi, penerbitan izin, penerapan insentif dan disinsentif, serta pengendalian melalui prosedur administrasi. Prosedur administrasi ini terdiri dari lisensi komersial, otorisasi lokasi, izin konstruksi, dan hak properti. Selain itu, penting juga untuk memantau dampak negatif terhadap lingkungan selama proses pembangunan perumahan, agar tindakan perbaikan dapat segera diambil jika dampak buruk terjadi.

Penelitian oleh Dachi (Dachi, 2019) di lingkungan kantor camat menegaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh koordinasi kerja dan pengawasan, dengan kontribusi sebesar 70,9%. Hasil serupa ditemukan oleh Ginting (Ginting, 2020). pada Dinas Tenaga Kerja menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat koordinasi dan pengawasan bersama sebesar 73,3%.

Penelitian lain yang berfokus hanya pada satu variabel juga memberikan hasil yang sejalan. Penelitian lain oleh Koyo (Koyo, 2022) dan (Ernawati, 2018) sama-sama menemukan bahwa pengawasan merupakan prediktor yang substansial dalam peningkatan kinerja karyawan dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan kantor pemerintahan. Temuan ini juga didukung oleh Budiyarti dan Fikriyah dalam konteks institusi pendidikan, di mana terbukti bahwa pengawasan dan koordinasi bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas kerja (Budiyarti, 2021). Mengantisipasi akan terjadinya hal tersebut, maka Seksi Pengawasan Tata Ruang Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi dan Tata Ruang Kota Bandung harus selalu melaksanakan Pengawasan dan menggerakkan para pegawainya dalam upaya mencapai meningkatkan kinerja pegawai. sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Tata Ruang Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi dan Tata Ruang Kota Bandung, bertanggung jawab untuk merumuskan strategi komprehensif dan kerangka operasional yang berkaitan dengan domain pengawasan tata ruang dan bangunan struktural.

Tugas yang harus dijalankan tersebut, tentunya harus didukung oleh kinerja pegawai yang tinggi agar dapat diselesaikan dalam parameter temporal yang ditunjuk sejalan dengan strategi yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dapat meningkat, apabila pimpinan melaksanakan tugas nya sesuai dengan ketentuan.

Kepala Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan juga merupakan pimpinan yang harus selalu berusaha untuk memimpin aktivitas para bawahannya terutama dalam upaya meningkatkan kinerjanya lebih optimal. Adapun menjadi penyebabnya kurangnya pengawasan:

1. Peran kepala seksi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi

pengamatan peneliti bahwa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi tak jarang kepala seksi hanya berperan sebagai instruksi saja, tidak diiringi dengan koordinasi kepada pegawai dalam melaksanakan kerja dalam melakukan pengawasan kepada setiap pegawai sehingga dapat memicu rendahnya dalam kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya dalam melayani kebutuhan masyarakat.

2. Kunjungan atau pengecekan ke lokasi tidak selalu dilakukan secara berkala, sehingga pelanggaran tata ruang atau bangunan kadang terlambat diketahui.
3. Kurangnya pengawasan menyebabkan Hasil dari pengawasan lapangan sering terlambat disampaikan, sehingga tindak lanjut penanganan pelanggaran juga ikut tertunda.

Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh koordinasi, yang merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan administrasi sumber daya manusia. Koordinasi berperan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pengawasan yang efektif juga memiliki peran krusial dalam memperkuat koordinasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap kegiatan yang dikoordinasikan dengan baik di berbagai subdivisi organisasi sangat penting untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi, keberadaan pengawasan dan koordinasi kerja sangatlah vital. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi bisa mengalami keruntuhan karena tidak ada pihak yang mengawasi dan mengontrol jalannya kegiatan. Koordinasi yang baik pun tidak akan tercapai jika tidak ada pemimpin yang memastikan jalannya proses dengan baik. Adapun menjadi penyebabnya kurangnya koordinasi :

1. Koordinasi dengan bagian lain seperti perizinan dan perencanaan belum optimal,

sehingga proses pengawasan menjadi lambat.

2. Kurangnya arahan koordinasi dalam pengecekan bangunan Ada petugas yang memeriksa lokasi yang sama, sementara lokasi lain tidak terpantau, karena pembagian wilayah tidak terkoordinasi dengan baik.
3. Pembina jarang mendampingi pegawai secara langsung saat proses pengawasan di lapangan. Kondisi ini membuat pembina kurang memahami hambatan nyata yang dihadapi pegawai, serta sulit menilai kinerja secara objektif.

Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, yang seringkali mengakibatkan penyelesaian tugas melebihi waktu yang telah ditentukan, sehingga berdampak pada keterlambatan pelayanan kepada pemangku kepentingan terkait, di antara pertimbangan lain, seperti yang digambarkan di bawah ini:

1. Beberapa pegawai tidak Mampu melaksanakan penugasan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Ada pegawai yang tidak mematuhi jadwal kerja yang telah disusun.
3. Komunikasi yang kurang efektif antar pegawai, serta kurangnya pemahaman mengenai pentingnya koordinasi, mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Selain itu, kurangnya keterlibatan atasan dalam proses kerja membuat pegawai merasa bebas menentukan deadline mereka sendiri, ditambah dengan minimnya umpan balik yang diterima.
4. Beberapa tugas atau bangunan belum diperiksa atau diawasi dengan baik karena kekurangan personel.

Fenomena ini dapat disebabkan oleh pegawai yang tidak melakukan tugas dan fungsi mereka dengan baik, yang berdampak pada kinerja. Sementara Kepala Seksi sebagai

pimpinan belum melaksanakan secara optimal sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kerja pegawai.

Hal ini pimpinan kurang memperhatikan dalam memberikan pengawasan atau koodrinasi kepada pegawai dengan jelas dalam cara pimpinan memberikan tugas, dan bentuk pemeberian perintah dari pimpinan.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis berpendapat bahwa Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Dinas Tata Ruang Kota Bandung belum melaksanakan kepemimpinan secara menyeluruh sesuai dengan indikator kepemimpinan yang seharusnya, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan latar belakang tersebut, penulis bertujuan untuk melakukan penyelidikan tambahan melalui skripsi dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Kota Bandung". Beberapa masalah yang ingin diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

1. Sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Kota Bandung?
2. Sejauh mana pengaruh koordinasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Kota Bandung?
3. Sejauh mana pengaruh pengawasan dan koordinasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Kota Bandung?

#### KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Dalam upaya penelitian ini, variabel utama yang diperiksa adalah kinerja pegawai, yang secara fundamental berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh individu saat melaksanakan tugas tertentu. Kinerja dianggap tidak hanya sebagai hasil akhir tetapi juga sebagai proses yang mendasari yang berkontribusi pada realisasi hasil tersebut. Mangkunegara mencirikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup dimensi kualitatif dan kuantitatif yang diakui oleh pegawai ketika mereka menjalankan tugas dengan benar. (Mangkunegara, 2017). Afandi juga mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok melalui pemenuhan hak dan kewajiban mereka. Dengan demikian, kinerja menjadi ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018).

Untuk mengukur variabel ini secara menyeluruh, penelitian ini mengadopsi empat dimensi utama yang diadaptasi dari Mangkunegara, yaitu: kualitas kerja, yang mengukur tingkat ketelitian dan kesalahan yang minim dalam pekerjaan; kuantitas kerja, yang menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; penyelesaian tugas, yang mengukur sejauh mana prosedur operasional dijalankan sejalan dengan protokol yang ditentukan; serta tanggung jawab, yang mencerminkan komitmen dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Maryati., 2021)

## 2. Pengawasan

Pertama, variabel independen penelitian ini adalah pengawasan, yang merupakan salah satu peran penting dalam manajemen untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Secara konseptual, pengawasan diartikan sebagai proses sistematis untuk memantau kemajuan, membandingkan hasil dengan rencana, dan melakukan tindakan korektif jika

terjadi penyimpangan (Syafie, 2019). Fungsi ini dijalankan untuk menjamin adanya kesesuaian antara perencanaan dan realisasi, sekaligus mengevaluasi keberhasilan kegiatan dalam mencapai tujuan sebelumnya (Efendi, 2024). Tidak hanya hasil akhir, tetapi proses juga diawasi, memastikan bahwa setiap tahapan pekerjaan dilaksanakan sesuai standar yang berlaku. Dalam penelitian ini, pengawasan dioperasionalkan melalui lima dimensi kunci yang diadaptasi dari kerangka kerja (Pulakos, 2019), yaitu: Frekuensi Monitoring, yang mengukur seberapa sering pemantauan kinerja dilakukan; Kesesuaian dengan Standar, yang menilai kepatuhan pegawai terhadap prosedur dan pedoman kerja; Umpan Balik, yang mengevaluasi kualitas masukan yang diberikan atasan untuk perbaikan kinerja; Penyelesaian Masalah, yang melihat kemampuan dalam mengatasi kendala pekerjaan; dan Pencapaian Target, yang mengukur persentase keberhasilan dalam memenuhi sasaran yang telah ditentukan.

## 3. Koordinasi

Selain pengawasan, koordinasi menjadi variabel krusial kedua yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Koordinasi adalah proses menggabungkan tujuan dan aktivitas dari unit-unit yang berbeda dalam kerangka kelembagaan untuk mencapai tujuan bersama dengan kemanjuran optimal. (Handoko, 2016). Menurut (Wardhana, 2021), esensi dari koordinasi adalah membangun interaksi dan keterkaitan antar individu atau departemen agar tidak beroperasi secara terpisah, bukan sebagai satu kesatuan yang bekerja sama. Tanpa koordinasi yang efektif, sebuah organisasi berisiko mengalami tumpang tindih pekerjaan, konflik internal, dan pemborosan sumber daya, yang pada akhirnya menghambat pencapaian sasaran. Untuk mengukur efektivitas koordinasi, penelitian ini merujuk pada empat dimensi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018), yaitu:

Kesatuan Tindakan, yang menjadi inti dari koordinasi di mana setiap anggota menyesuaikan tugasnya untuk bergerak ke arah yang sama; Komunikasi, sebagai sarana vital untuk penyampaian informasi dan instruksi yang jelas; Pembagian Kerja, yang memastikan setiap individu memiliki tanggung jawab khusus untuk menghindari ambiguitas; dan Disiplin, yaitu ketaatan terhadap aturan dan jadwal kerja yang telah disepakati bersama untuk menjaga keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Kajian pustaka memaparkan tentang dasar teori yang terkait dengan masalah yang diteliti, review terhadap berbagai referensi yang bersumber dari buku, review dan sintesis terhadap hasil penelitian sebelumnya yang dimuat dalam laporan hasil penelitian, artikel pada jurnal nasional dan internasional, dan sebagainya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang ditandai dengan kerangka survei eksplorasi. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada tujuan utama penyelidikan, yaitu untuk mengukur hubungan antara variabel secara numerik serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono, pendekatan positivisme menjadi dasar bagi metode kuantitatif, yang menggunakan analisis statistik untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Desain ini bersifat eksplorasi, dengan tujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, khususnya Pengawasan (X1) dan Koordinasi (X2), dalam kaitannya dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). (Sugiyono, 2019).

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan pegawai di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan, Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi, dan Tata Ruang Kota

Bandung, yang berjumlah 119 orang. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan atau presisi 5% (0,05) untuk menentukan sampel. Menurut perhitungan yang dilakukan, jumlah total responden yang diambil sampelnya berjumlah 92 individu. Setiap peserta dalam populasi memiliki probabilitas yang adil untuk dipilih sebagai bagian dari sampel melalui penerapan berbagai metodologi pengambilan sampel acak sederhana, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan populasi dengan representatif.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data utama Dalam penelitian yang dilakukan, data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang diberikan langsung ke sampel 92 peserta yang dipilih dengan cermat. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terkait variabel Pengawasan, Koordinasi, dan Kinerja Pegawai. Setiap item dalam kuesioner memanfaatkan Skala Likert, yang terdiri dari lima opsi respons, khususnya Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) menetapkan nilai 4, Ragu-ragu (RR) menetapkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) menetapkan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) menetapkan nilai 1. Selain kuesioner, data sekunder juga dikumpulkan melalui studi dokumentasi untuk memperoleh informasi pendukung seperti struktur organisasi dan data kepegawaian.

### 4. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan menjadi sasaran analisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, versi 25.0. Sebelum pelaksanaan analisis regresi, penilaian instrumental dilakukan pada awalnya. Uji Validitas berfungsi untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen. Selanjutnya, Uji Asumsi Klasik

dilakukan, mencakup Uji Normalitas (menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov) untuk meneliti distribusi data residual.

Hipotesis menjadi sasaran pemeriksaan melalui analisis regresi linier berganda untuk memastikan sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel independen pada variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengevaluasi dampak dari setiap variabel independen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh kolektif variabel secara bersamaan. Untuk memastikan tingkat variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan dan Koordinasi, diterapkan Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

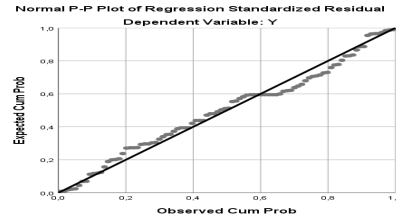
### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penilaian validitas dilakukan dengan menggunakan metodologi korelasi Momen Produk Pearson untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner dapat secara efektif mengevaluasi variabel terkait. Dengan ambang signifikansi ditetapkan pada 5% dan jumlah peserta 92 responden, nilai-r-tabel yang ditemukan adalah 0,207 untuk setiap pernyataan yang mencakup variabel Kinerja Pegawai, Pengawasan, dan Koordinasi. Oleh karena itu, Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ini sah dan layak dipertimbangkan untuk tujuan pengumpulan data.

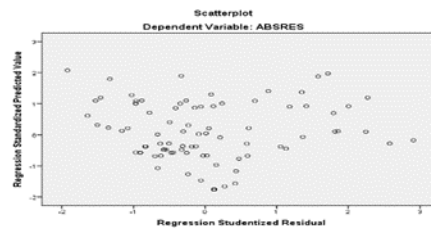
Untuk tujuan menilai reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel Pengawasan ditentukan menjadi 0,863, untuk Koordinasi 0,780, dan untuk Kinerja Pegawai 0,784. Nilai Alpha Cronbach melebihi 0,60 menandakan bahwa instrumen penelitian ini memiliki keandalan dan cocok untuk upaya penelitian selanjutnya.

#### b. Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas, 2025 (diolah)

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah distribusi data residual dalam model regresi mematuhi prinsip-prinsip distribusi normal. Evaluasi ini dilakukan melalui dua metodologi, khususnya analisis grafis (P-P Plot) dan pemeriksaan statistik Kolmogorov-Smirnov. Dalam Plot P-P, titik data yang diplot sesuai dengan garis diagonal, menandakan bahwa model regresi memenuhi kondisi asumsi normalitas. Hasil tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan Asymp. Sig. nilai dua sisi 0,200, yang melebihi ambang 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa data residual sesuai dengan distribusi normal.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas, 2025 (diolah)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah ada perbedaan dalam varians residual dalam model regresi. Anggapan homoskedastisitas, yang memerlukan varians residual yang konsisten, dievaluasi melalui penerapan analisis scatterplot. Hasilnya menunjukkan bahwa titik data tersebar secara acak tanpa pola yang terlihat, sehingga menandakan tidak adanya indikator heteroskedastisitas. Akibatnya, model regresi ini menganut anggapan homoskedastisitas.

Variabel	Tolerance
Pengawasan (X1)	0.569
Koordinasi (X2)	0.569

Table 1. Uji Multikolinearitas, 2025 (diolah)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah ada korelasi penting antara variabel independen (Pengawasan dan Koordinasi) dalam model regresi. Penilaian ini menggunakan metrik Faktor Inflasi Toleransi dan Varians (VIF). Kriteria yang ditetapkan adalah sebagai berikut: tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan jika Toleransi melebihi 0,10 dan VIF tetap di bawah 10. Temuan mengungkapkan bahwa nilai Toleransi untuk Pengawasan dan Koordinasi adalah 0,569 (melebihi 0,10), dan nilai VIF adalah 1,758 (turun di bawah 10). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

c. Hasil Regresi dan Uji Hipotesis (t dan F)

Persamaan Regresi & Uji t

Temuan yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) dan Koordinasi (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut t-test, variabel Pengawasan menunjukkan nilai thitung 5.242 disertai dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), sedangkan variabel Koordinasi menyajikan nilai thitung 4.332 dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel memberikan dampak besar pada kinerja pegawai. Persamaan regresi yang ditetapkan adalah

$$Y = 12,398 + 0,327(X1) + 0,373(X2).$$

Temuan yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Supervision (X1) dan Koordinasi (X2) memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut t-test, variabel Supervision menunjukkan nilai thitung 5.242 disertai dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), sedangkan variabel Koordinasi menyajikan nilai thitung 4.332 dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Persamaan regresi yang ditetapkan adalah:

$$Y = 12,398 + 0,327 (X1) + 0,373 (X2).$$

Nilai koefisien standar (Beta) menunjukkan bahwa Supervision (Beta 0.466) memiliki efek yang sedikit lebih besar pada kinerja karyawan dibandingkan dengan Koordinasi (Beta 0.385).

Uji F

Untuk memastikan apakah variabel Pengawasan dan Koordinasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, dilakukan uji F. Hasil tes mengungkapkan nilai F-count 66.876 dengan tingkat signifikansi 0.000. Mengingat nilai signifikansi di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Koordinasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,600, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Koordinasi menyumbang 60% dari variasi kinerja karyawan. Sisanya 40% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Nilai koefisien standar (Beta) menunjukkan bahwa pengawasan (Beta 0.466) memiliki efek yang sedikit lebih besar pada kinerja pegawai dibandingkan dengan Koordinasi (Beta 0.385).

Uji F

Untuk memastikan apakah variabel Pengawasan dan Koordinasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, dilakukan uji F. Hasil tes mengungkapkan nilai F-count 66.876 dengan tingkat signifikansi 0.000. Mengingat nilai signifikansi di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan

dan Koordinasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,600, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Koordinasi menyumbang 60% dari variasi kinerja karyawan. Sisanya 40% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

#### Koefisien Determinasi

Untuk menilai sejauh mana variabel independen (Pengawasan dan Koordinasi) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai), analisis koefisien determinasi dilakukan. Hasil analisis menunjukkan nilai R-Square yang disesuaikan sebesar 0,591, sebagaimana dirinci dalam Tabel Model Summary. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) dan Koordinasi (X2) secara kolektif menyumbang sekitar 59,1% dari fluktuasi yang diamati dalam variabel Kinerja Pegawai (Y). Akibatnya, kontribusi bersama dari kemandirian Pengawasan dan Koordinasi untuk peningkatan kinerja pegawai di lokasi penelitian ditentukan sebesar 59,1%. Namun demikian, sisa 40,9% (berasal dari 100% dikurangi 59,1%) dapat dikaitkan dengan faktor atau variabel alternatif yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompetensi karyawan individu dapat memberikan pengaruh pada kinerja dan dapat memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Temuan ini menyiratkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kapasitas penjelasan yang signifikan secara substansial.

## 2. Diskusi dan Pembahasan

### a. Pengaruh Signifikan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penyelidikan ini dengan tegas menunjukkan bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja pegawai di Seksi Pengawasan

Tata Ruang dan Bangunan. Dengan nilai t-hitung sebesar 5,242 ( $p < 0,05$ ), hasil ini mengkonfirmasi bahwa semakin efektif pelaksanaan pengawasan, semakin baik pula kinerja pegawai. Kesimpulan ini tidak hanya memiliki validitas statistik tetapi juga memberikan resolusi praktis untuk isu-isu yang berlaku dalam disiplin.

Kondisi awal yang ditemukan, seperti "kunjungan atau pengecekan ke lokasi yang tidak selalu rutin" dan "hasil pengawasan lapangan yang sering terlambat disampaikan," menggambarkan bahwa fungsi pengawasan yang ada belum berjalan secara optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penerapan elemen-elemen pengawasan yang konsisten, seperti Frekuensi Monitoring yang terjadwal dan pemberian Umpan Balik yang konstruktif, masalah tersebut dapat diminimalisir dengan efektif. Pengawasan yang terstruktur memberi arahan yang jelas bagi pegawai, meningkatkan akuntabilitas mereka, dan mendorong penyelesaian tugas-tugas penting, seperti laporan Persetujuan Bangunan Gedung (PBG), tepat waktu.

Secara teoretis, hasil ini memperkuat kerangka kerja yang diadaptasi dari Pulakos di mana dimensi-dimensi seperti Kesesuaian dengan Standar dan Penyelesaian Masalah menjadi sangat relevan. Dalam lingkungan kerja yang bersifat teknis dan sangat terikat oleh regulasi, seperti pengawasan tata ruang, kemampuan atasan untuk memastikan kepatuhan pada standar serta membantu mengatasi kendala di lapangan menjadi faktor penentu utama kualitas hasil kerja. (Pulakos, 2019)

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya di sektor publik. Studi oleh Koyo (Koyo, 2022) dan Ginting (Ginting, 2020) juga menyimpulkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi, yang

semakin memperkuat validitas temuan dalam penelitian ini.

b. Peran Krusial Koordinasi dalam Menunjang Kinerja Pegawai

Selain pengawasan, penelitian ini juga membuktikan peran krusial koordinasi sebagai pilar kedua dalam menunjang kinerja pegawai. Temuan statistik menunjukkan bahwa variabel koordinasi (X2) terbukti berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y), menurut nilai t-hitung 4,332 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menegaskan bahwa upaya menyelaraskan dan mengintegrasikan berbagai aktivitas kerja bukanlah sekadar proses administratif, melainkan sebuah fungsi manajerial vital yang secara langsung berkontribusi pada efektivitas pegawai.

Temuan ini memberikan penjelasan logis terhadap masalah faktual yang diidentifikasi selama observasi awal, seperti "koordinasi dengan bagian lain seperti perizinan dan perencanaan yang belum optimal" dan adanya "petugas yang memeriksa lokasi yang sama sementara lokasi lain tidak terpantau". Masalah-masalah ini adalah gejala klasik dari koordinasi yang lemah. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa ketika koordinasi dijalankan dengan baik, terutama melalui dimensi Komunikasi yang lancar dan Pembagian Kerja yang jelas, maka inefisiensi seperti tumpang tindih tugas dapat dicegah. Alur kerja yang terstruktur dan informasi yang mengalir lancar secara langsung meningkatkan aspek Kuantitas dan Pelaksanaan Tugas dari kinerja pegawai, karena setiap individu memahami perannya dengan jelas dan dapat bekerja secara sinergis.

Secara teoretis, pentingnya koordinasi ini sejalan dengan kerangka kerja yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018) yang menekankan Kesatuan Tindakan sebagai inti dari proses koordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif dan pembagian kerja yang terstruktur adalah

prasyarat untuk menciptakan kesatuan tindakan tersebut. Validitas temuan ini juga diperkuat oleh studi-studi sebelumnya; misalnya, penelitian oleh (Dachi, 2019) yang juga menemukan bahwa koordinasi merupakan faktor vital dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi. Ini menunjukkan bahwa peran koordinasi bersifat universal dan fundamental dalam berbagai konteks organisasi publik.

c. Dominansi Pengaruh Pengawasan dalam Konteks Spesifik

Ada perbedaan kekuatan pengaruh antara kedua variabel independen, yang merupakan temuan menarik dari penelitian ini. Meskipun keduanya dianggap signifikan, analisis nilai koefisien Standar (Beta) menandakan bahwa variabel pengawasan (Beta 0.466) memberikan dampak yang sedikit lebih substansial daripada variabel koordinasi (Beta 0,385). Perbedaan ini, meskipun tidak besar, memberikan wawasan penting mengenai dinamika kerja spesifik di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan.

Interpretasi yang paling logis untuk temuan ini terletak pada sifat pekerjaan itu sendiri. Tugas-tugas di unit ini sangat berorientasi pada kepatuhan terhadap standar teknis, prosedur, dan peraturan hukum yang ketat. Dalam lingkungan seperti ini, fungsi pengawasan langsung, yang mencakup monitoring, koreksi kesalahan, dan penegakan standar, memiliki dampak yang lebih segera dan terasa pada kualitas serta ketepatan waktu hasil kerja seorang pegawai. Pengawasan yang jelas dan konsisten secara langsung membentuk perilaku kerja sehari-hari. Sebaliknya, meskipun penting, pengaruh koordinasi antar-unit cenderung bersifat lebih tidak langsung terhadap output individu.

Lebih lanjut, dominansi pengaruh pengawasan ini juga secara langsung berkaitan dengan salah satu masalah awal yang diidentifikasi, yaitu masalah kedisiplinan.

Pengawasan yang efektif adalah alat manajerial yang paling ampuh untuk mengatasi isu-isu kedisiplinan, seperti ketaatan pada jam kerja dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Oleh karena itu, wajar jika dalam konteks ini, Kinerja pegawai secara keseluruhan dipengaruhi lebih kuat oleh pengawasan.

d. Implikasi Keseluruhan dan Validasi Model

Secara keseluruhan, model penelitian ini terbukti valid dan efektif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan bahwa pengawasan dan koordinasi memberikan efek yang sangat signifikan pada kinerja pegawai, dibuktikan dengan skor F 66.876 dan tingkat signifikansi 0.000. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua elemen manajerial ini tidak bisa dipisahkan dan harus berkolaborasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% variasi dalam kinerja pegawai di lokasi penelitian dapat dijelaskan oleh efektivitas pengawasan dan koordinasi.

Implikasi utama dari temuan ini adalah memberikan validasi kuantitatif terhadap observasi awal yang menjadi dasar penelitian ini. Fenomena rendahnya kinerja, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan masalah kedisiplinan, yang sebelumnya hanya bersifat pengamatan kualitatif, kini terbukti secara empiris berkaitan erat dengan kelemahan dalam fungsi pengawasan dan koordinasi. Dengan kata lain, model statistik ini berhasil mengidentifikasi akar permasalahan di lapangan, memberikan landasan yang kuat bagi manajemen untuk fokus memperbaiki kedua area tersebut.

Namun, meskipun model ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, perlu diakui bahwa 40% varians lainnya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang belum diperiksa dalam batas-batas penelitian ini.

Variabel tambahan termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi individu, dan beban kerja, ketersediaan sumber daya, dan budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat menggali lebih dalam faktor-faktor tersebut guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang seluk-beluk kinerja pegawai dalam sektor publik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menemukan bahwa pengawasan dan koordinasi sangat memengaruhi kinerja pegawai di Seksi Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya Bina Konstruksi Kota Bandung. Terbukti bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih baik, yang mencakup hal-hal seperti kesesuaian standar, umpan balik, penyelesaian masalah, pencapaian target, dan frekuensi pengawasan. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 21,70 % secara langsung dan 11,70 % secara tidak langsung melalui koordinasi. Dengan demikian, kontribusi total pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah 60 %. Selain itu, koordinasi yang baik, yang melibatkan kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin, juga terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan kontribusi yang sama besar. Secara simultan, kombinasi antara pengawasan dan koordinasi menghasilkan 60% dari variasi kinerja pegawai, dan 40% lainnya dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dieksplorasi dalam analisis ini. Oleh karena itu, pengawasan dan kerja sama yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan.

intan. Penelitian ini menghasilkan beberapa saran tentang cara meningkatkan kinerja pegawai. dan pengembangan penelitian selanjutnya dapat diberikan. Pertama,

pimpinan disarankan untuk menerapkan jadwal monitoring dan evaluasi kinerja yang lebih rutin dan terstruktur. Umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu harus menjadi bagian integral dari proses pengawasan, sehingga pegawai dapat segera mengetahui kekurangan dan melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Kedua, untuk memperkuat koordinasi antar pegawai, disarankan untuk mengadakan rapat koordinasi berkala, seperti mingguan atau bulanan. Rapat ini penting untuk membahas progres, kendala, dan sinkronisasi tugas, sehingga tercipta kesatuan tindakan dan alur komunikasi yang lancar di antara pegawai. Ketiga, pemanfaatan teknologi sederhana seperti grup komunikasi internal atau platform manajemen tugas digital dapat mengoptimalkan koordinasi dan mempercepat pelaporan dari lapangan. Hal ini akan mempermudah proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan memastikan transparansi dalam setiap kegiatan. Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan koordinasi dapat menjelaskan 60% variasi kinerja pegawai, disarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi 40% Variabel tambahan yang belum ditangani dalam batas-batas kerangka kerja ini. Variabel-variabel potensial seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi individu, dan gaya kepemimpinan bisa menjadi fokus utama untuk penelitian berikutnya. Penelitian lebih lanjut ini diharapkan dapat memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam tentang beragam elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 23–34.
- <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.31506/jap.v8i1.4343>
- Budiyarti, N. , & F. S. H. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Menengah (Dikdasmen)*, 1(1), 56–63.
- <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.58540/dikdasmen.v1i1.46>
- Dachi, E. , Z. R. , & G. A. S. (2019). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. . *Pareto: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 20–29.
- <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.55989/pareto.v4i1.134>
- Efendi, E. , A. S. , Y. M. , A.-B. M. , S. P. , & A. A. (2024). Analisis Peran Fungsi Pengawasan/Controlling dalam Media Dakwah. . *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(10), 250–259.
- <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.5281/zenodo.11364234>
- Ernawati. (2018). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Baraka Kabupaten Enrekang*. <https://www.google.com/search?q=http://eprints.unm.ac.id/11183/>
- Ginting, D. B. (2020). *Pengaruh pengawasan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Binjai*. . <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.5281/zenodo.3900984>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). ). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. . Bumi Aksara.
- Koyo, R. B. , T. V. , & T. L. F. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado. *Productivity*, 3(4), 331–336.

- <https://www.google.com/search?q=https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42240>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati. (2021). *Mengukur Kinerja Pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. . PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang. (2021). <https://www.google.com/search?q=https://jdih.setkab.go.id/>
- Pulakos, E. D. (2019). *Performance management: A new approach for driving business results*. Wiley-Blackwell. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1002/9781444308563>
- Syafiie, I. K. (2019). *Sistem administrasi negara Republik Indonesia (SANKRI)*. . Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Perumahan Dan Permukiman. (2011). <https://jdih.pu.go.id/>
- Wardhana, A. (2021). *Manajemen: Planning, organizing, leading, coordinating, controlling*. CV. Eureka Media Aksara.