

# Pengaruh Motivasi Pegawai, Pengawasan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dedy Ariefianto<sup>1\*</sup>, Pandoyo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> dariefianto77@gmail.com; <sup>2</sup> p.pandoyo@gmail.com

\* Corresponding Author

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT

### Keywords

Motivasi  
Pengawasan  
Kualitas SDM  
Kinerja

Berdasarkan pengamatan dilapangan, kinerja pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan masih rendah. Pekerja PPSU kurang mampu menyelesaikan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dalam urusan tugas, pokok dan fungsinya dengan optimal. Hal ini disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, dan etos kerja pegawai yang rendah. Selain itu, kemampuan belajar sendiri juga masih rendah sehingga produktivitasnya kerjanya menurun dan berdampak pada lemahnya pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh motivasi, pengawasan dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) di kantor Kelurahan Manggarai Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pekerja PJLP Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Manggarai Selatayang berjumlah 42 Orang. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kualitas sumber daya manusia (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 40,560, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 38 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,85. Dengan demikian nilai Fhitung (40,560) > F tabel (2,85). Ini berarti H0 ditolak dan konsekuensinya H1 diterima, maka motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja PJLP PPSU Kelurahan Manggarai Selatan dan persentase pengaruh variabel motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yaitu suatu masyarakat adil makmur yang merata secara materiil dan spiritual di dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu serta berkedaulatan rakyat dalam suasana kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan dinamis. Sikap dan perilaku yang baik dan benar dari para penyelenggara negara beserta seluruh rakyat Indonesia dalam mematuhi dan melaksanakan hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberhasilan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pokok pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, baik Pegawai Negeri Sipil maupun seluruh komponen pendukung ASN. Dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan sebagai abdi negara serta abdi masyarakat harus mengabdikan kepada tugasnya yaitu untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya

kepada masyarakat. Melihat peranan dan kedudukan pegawai negeri yang begitu penting dalam pembangunan maka dalam rangka mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri yang memiliki tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugasnya serta berdisiplin tinggi sehingga kinerjanya meningkat.

Kinerja merupakan hasil dari perpaduan kemampuan dan motivasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan dukungan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan. Kecakapan atau kemampuan merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 63 Tahun 2022, Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) adalah orang perorangan yang diperoleh dari hasil pengadaan jasa melalui Penyedia orang perorangan dan mengikatkan diri melalui perikatan untuk jangka waktu tertentu guna mendukung pelaksanaan pekerjaan Perangkat Daerah. Sedangkan menurut Keputusan Gubernur Nomor 280 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan, Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan adalah pekerjaan yang perlu segera dilaksanakan dan tidak dapat ditunda karena dapat mengakibatkan kerugian, bahaya dan mengganggu kepentingan publik/masyarakat di wilayah Kelurahan dalam rangka mempercepat berfungsinya lokasi/prasarana dan sarana/aset publik maupun aset daerah yang rusak, kotor dan atau mengganggu sesuai dengan peruntukannya. PPSU Tingkat kelurahan merupakan bagian dari PJLP adalah pekerja yang melakukan penanganan prasarana dan sarana umum tingkat Kelurahan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan Surat Perintah Kerja.

Dalam hal ini Pemerintahan yaitu segala kegiatan yang terorganisir yang bersumber pada kedaulatan dan Kemerdekaan, berlandaskan pada dasar Negara, rakyat atau penduduk. Oleh karena itu Pemerintah berfungsi sebagai pelayan, pengatur, pembangunan, pemberdayaan Masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Otonomi daerah sebagai wujud pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintah yang dijalankan oleh pemerintah sebagai jawaban atas tuntutan masyarakat pada hakekatnya merupakan penetapan konsep teori areal division of power yang membagi kekuasaan negara secara vertikal.

Dalam konteks ini, kekuasaan terbagi antara Pemerintah pusat di satu pihak dan Pemerintah daerah di lain pihak, yang secara konstitusional tetap dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Kondisi ini membawa implikasi terhadap perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dalam wujud pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab serta menjadikan pemerintah daerah sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas- tugas Pemerintah terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, kinerja pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan masih rendah. Pekerja PPSU kurang mampu menyelesaikan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dalam urusan tugas, pokok dan fungsinya dengan optimal. Hal ini disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, dan etos kerja pegawai yang rendah. Selain itu, kemampuan belajar sendiri juga masih rendah sehingga produktivitasnya kerjanya menurun dan berdampak pada lemahnya pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penelitian tentang kinerja petugas PPSU sebelumnya pernah diteliti oleh Citra Khairunnisa, et al 2019 yang menemukan bahwa kinerja petugas PPSU di Kelurahan Balekambang telah optimal sejak pertama kali kebijakan tersebut diterapkan. Hal ini didasarkan pada Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum tingkat Kelurahan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa masyarakat belum berpartisipasi sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Gubernur, karena mereka telah menyediakan makanan dari uang yang mereka kumpulkan

melalui kas RT. Dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSU telah sesuai dengan Peraturan Gubernur, namun apa yang belum dipenuhi adalah partisipasi masyarakat. Partisipasi yang dinyatakan dalam peraturan sebenarnya dalam bentuk fisik, tetapi masyarakat setuju untuk berpartisipasi dalam bentuk lain.

Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari dirinya sendiri. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Demikian pula lingkungan kerja dan situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja (Wibowo, 2015: 69-70).

Pemerintah daerah sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan program-program pembangunan dan pelayanan publik (public service) mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing mulai dari Pemerintah daerah provinsi, Pemerintah daerah kabupaten, tingkat kecamatan, kelurahan/desa maupun sampai pada perangkat terkecil di desa/kelurahan seperti kepala lingkungan ataupun kepala dusun/kampung yang akan berhadapan langsung dengan sasaran pembangunan itu sendiri yaitu masyarakat/warga Negara. Untuk mewujudkan sasaran dan tujuan pembangunan yang diinginkan maka perlu adanya pemberdayaan seluruh komponen dan elemen yang ada di sebuah daerah/lingkungan tersebut. Salah satu yang menjadi elemen penting dalam sistem birokrasi pemerintahan adalah aparat birokrasi. Untuk itu diperlukan upaya pembinaan aparatur pemerintah daerah, sehingga dapat bekerja secara professional dan pelayanan masyarakat (public service) dapat dilaksanakan secara maksimal.

Dalam menyelenggarakan Pemerintahan Kelurahan, lurah dibantu perangkat kelurahan. Perangkat Kelurahan terdiri dari Sekretaris Kelurahan dan Seksi-Seksi serta jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya, perangkat kelurahan bertanggung jawab kepada Lurah. Perangkat Kelurahan, diisi dari Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas usul Camat. Peraturan daerah Kota Jakarta Nomor 3 Tahun 2009 Ketentuan mengenai struktur organisasi dan tata kerja kelurahan. Keuangan Kelurahan bersumber dari APBD Kabupaten/Kota yang dialokasikan sebagaimana perangkat daerah lainnya, Bantuan Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, dan bantuan pihak ketiga.

Untuk mengakomodir aspirasi masyarakat yang terus berkembang serta dalam menghadapi perubahan yang terjadi baik dalam lingkungan nasional maupun lingkungan internasional, maka diperlukan adanya suatu pemerintahan kelurahan yang tangguh dan didukung oleh sistem dan mekanisme kerja yang profesional dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pemerintahan kelurahan harus benar-benar siap dan mampu untuk mengelola setiap potensi yang ada dalam lingkungan masyarakat untuk dapat mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Pemerintah kelurahan juga harus cepat dan tanggap dalam memperhatikan segala sesuatu yang menjadi kebutuhan warga masyarakatnya. Diharapkan dengan terciptanya pemerintahan kelurahan yang tangguh dan mandiri yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan dapat mewujudkan program-program pembangunan yang terencana secara efektif dan efisien.

Konsep pemberdayaan pemerintah kelurahan ini dapat dilaksanakan melalui program peningkatan kualitas atau kemampuan aparat pemerintahan setempat. Hal ini sangat penting mengingat kelurahan atau desa merupakan unit pemerintahan yang terkecil dalam tata pemerintahan yang ada dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan langsung berhubungan dengan masyarakatnya. Dengan demikian diharapkan bahwa aparat pemerintahan khususnya pada tingkat kelurahan dapat meningkatkan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat.

Dengan peran sentral dari struktur Pemerintahan kelurahan sebagai ujung tombak pembangunan negara dan sebagai pelaksana langsung dari setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh struktur pemerintahan di atasnya, peran kepala lingkungan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam struktur pemerintahan kelurahan tersebut menjadi penting dan secara praktis mencakup segala urusan yang menajadi tugas pemerintahan kelurahan.

Secara umum, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri seseorang, yakni motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang, seperti gaya kepemimpinan (*style leadership*). Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa PPSU dan beberapa unsur di Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, fenomena yang terjadi yaitu kurangnya motivasi kerja dan keadilan organisasi yang dirasakan para pegawai PPSU, keterbatasan personil PPSU beserta dengan kurangnya sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan tugas anggota PPSU yang menyebabkan kelebihan beban kerja pegawai yang berdampak kepada lambatnya penyelesaian terhadap permintaan masyarakat dan kurang optimalnya kinerja di Kelurahan tersebut.

Selain motivasi kerja, kinerja dipengaruhi oleh pengawasan. Kegiatan pengawasan yang berlangsung secara sistematis dan terarah akan menghasilkan kerja sama yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab bersama di dalam unit kerja. Kerja sama ini akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan cenderung selesai tepat waktu. Kurangnya pengawasan dari penanggung jawab pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan menjadi salah satu faktor tidak tercapainya kinerja yang optimal. Selain itu, para penanggung jawab belum optimal dalam melakukan inspeksi atau pemeriksaan ke tempat pelaksanaan kerja sehingga kurang mengetahui secara objektif kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh pekerja PPSU dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain faktor pengawasan, sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan agar kinerja pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Hessel Tangkilisan (2013) mengatakan sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Perlunya sumber daya manusia dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan dituntut untuk memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Berdasarkan pengamatan di lapangan, belum semua pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan memiliki kemampuan teknis yang baik dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi membuat para pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan tidak dapat menjalankan tugas dengan optimal.

Dengan berdasarkan indikasi-indikasi tersebut di atas, menunjukkan bahwa kinerja pekerja PPSU Kelurahan Manggarai Selatan belum optimal diduga sebagai akibat dari kurangnya motivasi pekerja dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perangkat kelurahan serta kualitas sumber daya manusia yang belum memadai. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian serta penyusunannya dalam bentuk tesis dengan judul: "Pengaruh Motivasi Pegawai, Pengawasan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pekerja PJLP Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Manggarai Selatan dengan jumlah pekerja PJLP PPSU Kelurahan Manggarai Selatan adalah sebanyak 42 Orang.

Metode yang digunakan adalah pendekatan sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* (penarikan sampel secara tidak acak) dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan jenis judgement sampling atau sampel dipilih berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Marzuki, 2011). Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara Motivasi Pegawai, Pengawasan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) adalah 5,001 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t_{tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Wairimu Waiyaki (2017), yang juga menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat berpengaruh karena Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan, Kota Administrasi Jakarta Selatan. Motivasi yang tinggi membuat pekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti membersihkan lingkungan, memperbaiki saluran air, dan menjaga fasilitas umum. Semangat kerja yang tinggi akan berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal. Motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik dan pelayanan yang optimal di lingkungan Kelurahan Manggarai Selatan.

Menurut Handoko (2015:250) motivasi kerja adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Berdasarkan definisi diatas, Motivasi kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun besar korelasi motivasi dengan kinerja yaitu sebesar 0,873. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh motivasi dengan kinerja tergolong sangat kuat. Persentase variabel motivasi dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 76,2% dan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.**

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel pengawasan (X2) adalah 3,899 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan dan Alexandria emmanuel (2020), yang juga menemukan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat berpengaruh karena Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kinerja optimal para pekerja PJLP PPSU di Kelurahan Manggarai Selatan. Tanpa pengawasan, kinerja pekerja dapat menurun, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya pengawasan yang ketat, pekerja cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas. Mereka akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik membantu memastikan bahwa pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kadarman dan Udaya (2013:159) mengutip pendapat Robert J. Meckler yang mendefinisikan pengawasan mengacu pada unsur-unsur pokok proses pengawasan, mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan merupakan tindakan pengamatan dan pengawasan seorang manajer dari berbagai tingkat atas operasionalisasi kegiatan organisasi yang dijalankan oleh para pelaksana, guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pengawasan memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun besar korelasi pengawasan dengan kinerja yaitu sebesar 0,689. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh pengawasan dengan kinerja tergolong kuat. Persentase variabel pengawasan dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 47,5% dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## **3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.**

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kualitas sumber daya manusia (X3) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kualitas sumber daya manusia (X3) adalah 1,001 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| < \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Wida Gerhana, Rezti dan Wasis (2019), yang juga menemukan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat berpengaruh karena Kualitas SDM yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kinerja PJLP PPSU dalam menjaga serta memperbaiki prasarana dan sarana umum di wilayah Kelurahan Manggarai Selatan. Hal ini juga berkontribusi pada kenyamanan dan kesejahteraan masyarakat setempat. SDM yang berkualitas memiliki keterampilan teknis yang baik, seperti pemahaman tentang cara membersihkan saluran air, merawat taman, dan memperbaiki fasilitas umum. Dengan keterampilan yang memadai, pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien dan tepat waktu. Dengan SDM yang berkualitas, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasilnya lebih maksimal, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Menurut Sugeng (2013), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah (2014) sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kualitas SDM memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun besar korelasi kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yaitu sebesar 0,522. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh kualitas sumber daya manusia dengan kinerja tergolong sedang. Persentase variabel kualitas sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 27,2% dan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kualitas sumber daya manusia (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 40,560, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 38 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,85.

Dengan demikian nilai Fhitung (40,560) > Ftabel (2,85). Ini berarti H0 ditolak dan konsekuensinya H1 diterima, maka motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja PJLP PPSU Kelurahan Manggarai Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Dhita Gusfita Sari, Heriyanto dan Andrian Noviardy (2018), yang juga menemukan motivasi, pengawasan dan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan, Jakarta Selatan, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu oleh motivasi kerja yang tinggi, pengawasan yang efektif, serta kualitas SDM yang mumpuni. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja yang berkualitas serta pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Motivasi yang tinggi akan mendorong PJLP PPSU untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab. Faktor-faktor seperti insentif, penghargaan, dan suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Jika mereka merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kerja keras mereka, maka produktivitas dan dedikasi terhadap tugas akan meningkat. Motivasi juga dipengaruhi oleh kebutuhan finansial dan kesejahteraan hidup yang layak.

Pengawasan yang baik dari atasan atau pengawas lapangan dapat memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dilakukan dengan benar dan sesuai standar. Adanya monitoring dan evaluasi berkala dapat membantu mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja. Dengan pengawasan yang ketat, PJLP PPSU akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja yang optimal sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh PJLP PPSU. Pelatihan rutin dan peningkatan kapasitas kerja dapat meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi dalam menangani permasalahan di lapangan. SDM yang berkualitas akan bekerja dengan etika yang baik dan menjaga profesionalisme dalam setiap tugas yang diberikan.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja maksimal yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian di atas dapat memberikan gambaran yang jelas bagaimana seseorang pegawai yang dapat dikatakan berprestasi dan bagaimana seorang pegawai yang kurang berprestasi. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun besar persentase pengaruh variabel motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja Kinerja Pekerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Manggarai Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) adalah 5,001 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar korelasi motivasi dengan kinerja yaitu sebesar 0,873. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh motivasi dengan kinerja tergolong sangat kuat. Persentase variabel motivasi dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 76,2% dan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
2. Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel pengawasan (X2) adalah 3,899 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar

korelasi pengawasan dengan kinerja yaitu sebesar 0,689. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh pengawasan dengan kinerja tergolong kuat. Persentase variabel pengawasan dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 47,5% dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kualitas sumber daya manusia (X3) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kualitas sumber daya manusia (X3) adalah 1,001 dan nilai t tabel sebesar 1,686, sehingga nilai  $|t_{hitung}| < \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besar korelasi kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yaitu sebesar 0,522. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya pengaruh kualitas sumber daya manusia dengan kinerja tergolong sedang. Persentase variabel kualitas sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 27,2% dan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kualitas sumber daya manusia (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 40,560, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 38 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,85. Dengan demikian nilai Fhitung (40,560)  $>$  Ftabel (2,85). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan konsekuensinya  $H_1$  diterima, maka motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja PJLP PPSU Kelurahan Manggarai Selatan dan persentase pengaruh variabel motivasi, pengawasan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku:

- A.M., Kadarman, dan Jusuf Udayana. 2013. Pengantar Ilmu Manajemen (Buku Panduan Mahasiswa). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Abdullah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dale, Timpe. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handyaningrat, Soewarno. 2011. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hj. Sedarmayanti, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Matutina. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Ndraha. (2015). Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1987, Metode Penelitian Survai, Edisi revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2013, Manajemen Publik, Jakarta: Grasindo
- Tulus. Muhammad. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Masagung : Jakarta
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Zulian Yamit. 2013. Manajemen Kualitas Produk & Jasa. Yogyakarta: Ekonisia

**Jurnal:**

- Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 1 (1), 45-54
- Ariesa, Yeni dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan).
- Augusty Ferdinand. 2011, Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 49-57.
- Lukas, Mirsad dkk. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 5 No. 2.
- Sugeng, Sutrisno. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). Volume 1 No 1 April 2013.

**Peraturan Perundang-undangan:**

- Keputusan Gubernur Nomor 280 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan.
- Peraturan Gubernur Nomor 63 Tahun 2022 tentang Pencabutan Beberapa Peraturan Gubernur Bidang Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan dan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan.