

Pengaruh Pengawasan, *Teamwork* Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

*The Impact of Supervision, Teamwork, and Discipline on Employee Performance at the
Central Sulawesi Energy and Mineral Resources Agency*

I Wayan Heri Hermawan¹, I Nyoman Swedana², Turu Salandra²
wayanherihermawan@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 118, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan sudah baik sedangkan kinerja pegawai sangat baik pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

Kata Kunci: Pengawasan, *Teamwork*, Kedisiplinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of supervision, teamwork, and discipline on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. The type of research used is descriptive verification research. The study population was 118 employees of the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. The sampling technique used the Slovin formula with a sample size of 54 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. The scale used in this study was the Likert scale and the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that supervision, teamwork, and discipline are good while employee performance is very good at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. Supervision, teamwork, and discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. Supervision has a positive and significant effect on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province. Discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province.

Keywords: Supervision, *Teamwork*, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensional. Kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan pegawai tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan 1¹.

organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012).

Kinerja pegawai merupakan suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Masalah pengawasan adalah menyangkut masalah manusia, dan masalah manusia merupakan masalah yang rumit karena begitu luas ruang lingkupnya dan banyak seginya. Walaupun kita sekarang telah berada di abad modern, dimana pekerjaan manusia sudah dapat dipermudah bahkan ada yang sudah bisa diganti dengan mesin, namun unsur manusia tetap menjadi unsur paling utama dalam setiap bentuk organisasi pemerintah khususnya kalangan pegawai negeri sipil. Sadar akan pentingnya aparatur yang jujur, bersih dan berwibawa dalam era pembangunan nasional dewasa ini, maka perhatian terhadap pengawasan, penyempurnaan dan penertiban aparatur pemerintah terus dilakukan agar seluruh jajaran pegawai negeri benar-benar mampu dan dapat menjadi alat negara yang jujur, bersih dan berwibawa serta berkualitas sehingga mampu melaksanakan berbagai tugas yang diembannya dengan penuh tanggung jawab.

Disamping pengawasan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *team work*. *Team work* (kerjasama tim) mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kerjasama tim dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan menumbuhkan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas meningkat. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap kerja sama tim yang baik teratur dan kompak sangat diperlukan oleh instansi dalam mencapai hasil yang efektif dan kompetitif. *Team work* (kerjasama tim) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

Disamping faktor pengawasan dan *team work* faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Demi menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, adil dan bertanggung jawab, maka pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan. Salah satunya adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut maka pegawai dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga para pegawai senantiasa melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

dengan disiplin agar kinerja mereka meningkat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah, terlihat bahwa pegawai dinas ESDM yang kurang produktif jika tidak berada dalam pengawasan pimpinan, contohnya seperti jika pimpinan tidak berada di kantor atau di ruangan, terlihat ada beberapa pegawai yang menunda nunda pekerjaannya dengan alasan waktu penyelesaian masih lama dan mereka pergunakan waktu tersebut untuk hal hal yang tidak perlu di lakukan. Selain itu kerjasama tim yang kurang baik seperti di salah satu bidang yang saya amati, komunikasi kerja yang kurang baik sehingga menjadi kesalahan pahaman diantara sub bidang tersebut, hal tersebut mengakibatkan kurangnya produktivitas kinerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda oleh hal tersebut. Banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam hal waktu, masih banyak pegawai yang terlambat datang maupun dalam penyelesaian tugas pokok yang diberikan atasan, seperti banyak pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya semisal, jam masuk kantor dimulai dari jam 08.00 namun banyak pegawai yang datang di jam 08.15-08.30 hal ini dapat kita nilai bahwa kedisiplinan pegawai dinas ESDM masih kurang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 118 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah

54 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengukur pengaruh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Pengawasan (X_1), variabel *Teamwork* (X_2), dan variabel Kedisiplinan (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions Release 20 for windows* (SPSS 20) adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda				
No	Variabel	Koefisien regresi (beta)	t	Probabilitas (Sig t)
1		0,221		
2	Constanta	0,145	3,097	0,006
3	Pengawasan (X_1)	0,337	5,328	0,004
4	Kedisiplinan (X_2)	0,925	9,205	0,000
Multiple R		= 0,796	F-Hitung = 28,825	
R Square		= 0,634	F-Tabel = 2,29	
Adjusted R Square		= 0,614	t-tabel = 2,0056	
α		= 0,05	Sig = 0,000	

Sumber : data diolah.

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,221 + 0,145X_1 + 0,337X_2 + 0,925X_3$$

Model persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta $a = 0,221$ menunjukkan bahwa Pengawasan (X_1), variabel *Teamwork* (X_2), dan variabel Kedisiplinan (X_3) tidak berubah maka Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan

Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebesar 0,221

- Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,145$ menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Berarti bila Pengawasan ditingkatkan sedangkan *teamwork* (X_2) dan kedisiplinan (X_3), diasumsikan tidak berubah/konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah akan meningkat sebesar 0,145.
- Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,337$ menunjukkan bahwa *Teamwork* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berarti bila pegawai merasa *teamwork* semakin baik sedangkan pengawasan dan kedisiplinan diasumsikan tidak berubah/konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah akan meningkat sebesar 0,337.
- Nilai koefisien regresi $b_3 = 0,925$ menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Berarti bila Kedisiplinan ditingkatkan sedangkan pengawasan dan *teamwork* diasumsikan tidak berubah/konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah akan meningkat sebesar 0,925.

Pengujian Hipotesis

Uji Serempak (Uji F)

Uji Serempak (Uji F) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan secara simultan terhadap variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 16 diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 28,828$ dengan nilai $\text{sig. } F = 0,000$ sedangkan F_{tabel}

diperoleh dengan mengacu pada tabel F sesuai dengan tingkat α 5% ($\alpha = 0,05$) = 2,79. Dengan demikian nampak F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($28,828 > 2,79$) dan nilai F. sig lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 16 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Pengawasan - X_1

Pengaruh variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui dengan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi t. Pengujian menunjukkan hasil nilai $t_{\text{hitung}} = 3,079$ dengan sig. t = 0,006 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) = 2,00856. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,079 > 2,00856$) dan nilai sig. t lebih kecil dari α ($0,006 < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

2) Teamwork - X_2

Pengaruh variabel *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui dengan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi t. Pengujian menunjukkan hasil nilai $t_{\text{hitung}} = 5,328$ dengan sig. t =

0,004 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) = 2,00856. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,328 > 2,00856$) dan nilai sig. t lebih kecil dari α ($0,004 < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa *Teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

3) Kedisiplinan - X_3

Pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui dengan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi t. Pengujian menunjukkan hasil nilai $t_{\text{hitung}} = 9,205$ dengan sig. t = 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) = 2,00856. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,205 > 2,00856$) dan nilai sig. t lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak maka digunakan analisis korelasi ganda (R). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah sebaliknya jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat.

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Adapun tingkat keeratan hubungan antara variabel Pengawasan (X_1), variabel *Teamwork* (X_2), dan variabel Kedisiplinan (X_3) secara

serempak dengan variabel Kinerja (Y) dapat dilihat nilai koefisien korelasi (Multiple R). Dari hasil analisis diperoleh nilai multiple R = 0,796 yang menunjukkan bahwa Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Nilai koefisien determinasi (*adjusted R. Square*) = 0,612. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 61,2%, dan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan, *Teamwork*, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu instansi guna mencapai tujuan instansi yang sudah ditetapkan.

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasikan pendapat,

menyimpulkan/mengikhtisar, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok.

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasikan pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok.

Pengawasan yang efektif berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah karena memberikan arah dan bimbingan kerja yang jelas, sehingga pegawai dapat memahami tugas, target, dan standar yang harus dicapai, meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab kerja, karena setiap tindakan akan dievaluasi dan dipantau secara rutin, mendekripsi dan mengoreksi kesalahan kerja secara cepat, sehingga pegawai dapat memperbaiki kinerja tanpa menunggu kesalahan menjadi lebih besar. Dalam lingkungan kerja birokrasi seperti Dinas ESDM, pengawasan atasan yang konsisten juga mendorong budaya kerja yang disiplin dan terukur. Hasilnya, pengawasan yang intensif dan berkualitas terbukti secara signifikan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Kerja tim yang solid sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, pekerjaan di bidang ESDM bersifat kompleks dan teknis, sehingga sering kali membutuhkan kolaborasi lintas bagian (administrasi, teknis lapangan, pengawasan, dll.). *Teamwork* yang baik menciptakan sinergi antarpegawai, meminimalkan konflik, dan mempercepat penyelesaian tugas. Kolaborasi tim juga mendukung transfer pengetahuan dan

pengalaman, terutama dari pegawai senior ke pegawai muda. Lingkungan kerja yang mendukung kerjasama menciptakan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja pegawai di Dinas ESDM.

Kedisiplinan merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional, khususnya di instansi pemerintah. Kedisiplinan menjamin ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik, mendorong tanggung jawab individu terhadap aturan dan prosedur kerja, mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan, serta meningkatkan efisiensi operasional, membangun etos kerja yang tinggi dan konsisten. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki performa kerja yang lebih stabil dan dapat diandalkan. Karena itu, kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju & Lukman (2019), Khair dan Astuti (2021) dan Abdillah dan Sari (2023) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Pengawasan yang diterapkan secara sistematis dan konsisten di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui

pengawasan, organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, yang sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan tugas dan fungsi pelayanan publik.

Proses pengawasan merupakan proses pengendalian dan evaluasi apakah semua kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana, pengawasan dilakukan dengan maksud untuk mengetahui program-program organisasi yang telah dicapai dengan mengacu pada metode dan mekanisme yang manager gunakan untuk mengetahui bahwa sikap dan prestasi pegawai atau staf sesuai dengan tujuan, rencana, standar organisasi.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang krusial dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah, pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Melalui pengawasan yang efektif, pegawai memperoleh kejelasan mengenai target kerja yang harus dicapai, standar operasional yang harus dipatuhi, prosedur pelaporan dan dokumentasi. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur, pegawai menjadi lebih fokus dan terarah dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Salju & Lukman (2019) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Khair dan Astuti (2021) dan Abdillah dan Sari (2023) yang menyatakan bahwa

pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Keinginan mewujudkan kinerja memerlukan adanya suasana kerja yang mendukung, yaitu adanya nilai-nilai dominan atau budaya organisasi yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja pegawai. Nilai-nilai yang dilaksanakan sebagai filosofi dasar akan memberikan arahan bagi kebijakan instansi, pimpinan dan pegawai. Nilai dasar sebagai filosofi menjadi kerjasama tim akan melahirkan karakteristik individu dalam berperilaku di dalam perusahaan. Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal dan setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing. Bila kerjasama tim sudah baik, maka hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abdillah dan Sari (2023) mengenai Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan

Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada guru untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan maupun disiplin norma. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan hadir tepat waktu dan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu pula. Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui kemampuannya menggunakan peralatan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2019) dan Khair & Astuti (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan sudah baik sedangkan kinerja pegawai sangat baik pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.
4. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.
5. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Saran

1. Nilai mean terendah variabel pengawasan pada item pernyataan nomor 2 yaitu pemantauan dilakukan sewaktu-waktu tanpa ada pemberitahuan kepada pegawai dengan nilai mean 3,96 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya melakukan pengawasan tanpa pemberitahuan lebih dahulu dan lebih instensif lagi.
2. Nilai mean terendah variabel *teamwork* pada item pernyataan nomor 7 yaitu pegawai bertanggungjawab dalam tim dengan nilai mean 3,90 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya meningkatkan tanggungjawab dalam tim.
3. Nilai mean terendah variabel kedisiplinan pada item pernyataan nomor 10 yaitu pegawai tidak melanggar aturan yang ditetapkan instansi dengan nilai mean 3,83 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya pegawai tidak melanggar aturan yang ditetapkan instansi.
4. Nilai mean terendah variabel kinerja pegawai pada item pernyataan nomor 10 yaitu pegawai memiliki inisiatif pribadi dengan nilai mean 3,26 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya meningkatkan inisiatif pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R & Sari, E.P. (2023). Pengaruh

- Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170-183
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.
- Foster, B. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. PPM.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). Indeks.
- Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Kinerja*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2012). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Revisi). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1-7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan

Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>

Umar, H. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.