

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PELATIHAN DAN
PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DIREKTORAT JENDERAL PEMERIKSAAN KEUANGAN
NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

Luthfi Fachrurozi¹, T. Herry Rachmatsyah², Zahera Mega Utama³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational climate, training and supervision together on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. The hypotheses of this study are: (1) there is an influence of organizational climate on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (2) there is an influence of training on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) there is an influence of supervision on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) there is an influence of organizational climate, training and supervision together on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis test which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t-test and F-test. The results of the study show that: (1) Organizational climate has a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (2) Training has a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) Supervision has a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) Organizational climate, training and supervision have a strong and significant influence on employee work performance at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board.

Keywords: *Organizational Climate, Training, Supervision, Employee Work Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) ada pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa: (1) Iklim organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Pengawasan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pelatihan, Pengawasan, Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting bagi pembangunan karena SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia adalah kinerja atau prestasi kerja pegawai. Rivai (2019:92), menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya Hasibuan (2017:94), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklim organisasi menjadi tulang punggung bagi aktivitas organisasi dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan

organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin akan meningkat pula produktivitas kinerjanya. Pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kinerja, hal tersebut diduga karena kurang baiknya iklim organisasi.

Secara umum dapat dipahami iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi berjalan kondusif. Hal ini senada dengan pendapat Martini dan Rostiana (2015), yang menyatakan iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, yaitu adanya pelatihan bagi pegawai. Pegawai diharapkan siap menghadapi tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan. Namun hal tersebut perlu didukung adanya pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan

agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di dalam organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2019:175), pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku seseorang dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Melalui pelatihan ini juga organisasi dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut harus diberi pelatihan dan pendidikan dengan baik.

Selain iklim organisasi dan pelatihan, pengawasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan di atas rel yang benar.

Siagian (2016:112), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja

pegawai dalam tugas-tugasnya. Apabila suatu organisasi ingin maju dan sukses maka pimpinan organisasi dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan dengan benar. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN I BPK RI). Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I (DJPKN I) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN I mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi, dan Pemasarakatan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Hak Asasi Manusia, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Perhubungan, Kejaksaan Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Keamanan Laut, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Badan Narkotika Nasional, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi

Pemberantasan Korupsi, Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Badan Siber dan Sandi Negara, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Namun dari pengamatan awal di lapangan berkaitan dengan iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan dalam rangka mendukung pencapaian prestasi kerja pegawai pada DJPKN I BPK RI, terlihat masih menghadapi beberapa permasalahan, diantaranya: (1) Rotasi pimpinan BPK yang sering terjadi menjadi beban tersendiri bagi para pegawai. Gaya kepemimpinan yang berbeda mempengaruhi iklim kerja. Oleh karena itu para pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan iklim kerja. (2) Rotasi pegawai merupakan hal yang lumrah dan sering terjadi di BPK RI. Rotasi tersebut mengakibatkan perubahan gaya komunikasi antara pegawai maupun pegawai (auditor) dengan auditee. Sebagai contoh gaya komunikasi dengan auditee dari Kementerian Hukum dan HAM berbeda dengan auditee dari TNI/Polri. Sehingga pegawai dituntut untuk menyesuaikan agar terhindar dari miskomunikasi. (3) Selama tiga tahun terakhir terdapat 21 auditor yang diproses oleh Majelis Kehormatan dan Kode Etik (MKKE) BPK. Dari 21 auditor yang diproses, 15 diantaranya terbukti dan dijatuhi hukuman disiplin ringan sampai dengan berat. Hal ini mencerminkan masih kurangnya kedisiplinan pegawai. (4) Walaupun pegawai dituntut untuk memenuhi 40 jam pelajaran (JP) diklat selama setahun, kualitas dari pendidikan dan pelatihan tersebut kurang optimal. Beberapa diklat dilakukan secara daring dan dilaksanakan bersamaan dengan jam kerja reguler. Sehingga banyak pegawai yang hadir secara daring hanya untuk menggugurkan kewajiban memenuhi 40 JP. (5) Beberapa pimpinan terutama pada

level middle management memiliki gaya kepemimpinan delegatif. Pemimpin memberikan kebebasan dan otonomi yang sangat tinggi kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri. Pemimpin hanya memberikan supervisi minimal. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya arah, kebingungan peran, dan produktivitas rendah jika tim tidak cukup mandiri atau tidak memiliki motivasi diri yang kuat. (6) Mekanisme reward dan merit point belum berjalan optimal di BPK. Penilaian kinerja pegawai melalui indikator kinerja individu belum menggambarkan spektrum yang luas dari penilaian kinerja. Pada beberapa titik masih terjadi penyeragaman penilaian.

Dari uraian permasalahan tersebut, maka peningkatan prestasi kerja pegawai merupakan keharusan karena menjadi kekuatan pegawai untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki demi pencapaian tujuan organisasi. Selain karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai dapat tercermin dari ketaatan pegawai terhadap semua peraturan pada organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi tersebut. Penilaian dalam prestasi kerja pegawai sangatlah penting karena dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas di luar maupun di dalam organisasi, karena prestasi kerja pegawai yang baik adalah kunci keunggulan bersaing.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Iklim Organisasi

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari

pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Davis dan Newstrom (2017:21), menguraikan bahwa organisasi selamanya unik, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya. Begitu uniknya yang membuat tiap organisasi mempunyai kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi pegawainya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif.

Menurut Martini dan Rostiana (2015), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai.

Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2015:12), mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Adapun Davis dan Newstorm (2017:22), menyatakan ada dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Pegawai merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang

peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya.

Stringer dalam Wirawan (2017:11), mendefinisikan iklim organisasi sebagai "... collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation," atau koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Sementara itu Luthans dalam Simamora (2016:17), menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Wahab (2016:15), membagi iklim organisasi menjadi beberapa macam, diantaranya: (1) Iklim organisasi terbuka, iklim organisasi semacam ini ditandai dengan seorang pimpinan dan anggota organisasi yang bersikap jujur dan terbuka. Seluruh anggota organisasi saling menghargai satu dengan lainnya; (2) Iklim organisasi mengikat, iklim semacam ini memiliki beberapa unsur yang diantaranya anggota organisasi berlaku profesional tetapi kebalikannya

pimpinannya berlaku kurang profesional; (3) Iklim organisasi tidak mengikat, iklim ini yang lebih menonjol dalam aktivitas organisasinya didukung oleh pimpinan, perhatian, fleksibel, tetapi kebalikannya anggota berlaku kurang profesional; dan (4) Iklim organisasi tertutup, hal ini ditandai misalnya pimpinan tidak mendukung terhadap aktivitas anggota organisasi, alih-alih malah menghambat kemajuan organisasi, serta anggota organisasi aktivitasnya tidak jauh berbeda dengan pemimpinnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, yang mempengaruhi sikap dan perilaku serta tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi yang dapat disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut.

2. Pengertian Pelatihan

Era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan membutuhkan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Oleh karena itu agar organisasi dapat terus kompetitif diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan menjalankan roda organisasi dimanapun ia berada. Pelatihan merupakan suatu metode pemberian tambahan pengetahuan dan pengalaman kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Metode pelatihan paling banyak digunakan oleh organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2019:175), pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku seseorang dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Adapun Sikula

dalam Mangkunegara (2019:44), menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana seorang tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan memiliki fungsi ganda bagi seorang pegawai, yaitu memantapkan kedudukan atau posisi dan fungsi dalam menjalankan tugas dan pengembangan karier pada kedudukan dan jabatan. Fungsi lain adalah dengan pelatihan pegawai mampu melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan secara konseptual adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku, karena pelatihan dapat melibatkan tiga aspek dalam diri manusia, yaitu kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan perilaku) dan psikomotorik (keterampilan dan profesional).

Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap pegawai atau proses membantu pegawai, untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Gomez (2016:197), mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Simamora (2016:287), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman dan

perilaku seseorang. Oleh karena itu program pelatihan berupaya mengajarkan kepada para peserta bagaimana melaksanakan aktivitas atau program tertentu. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat menjamin tersedianya tenaga kerja dalam organisasi yang mempunyai keahlian, keterampilan dan terlatih sehingga dapat bekerja lebih efisien.

Siagian (2016:175), memberikan pengertian pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau kelompok yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerjanya masih perlu ditingkatkan secara terarah dan pragmatis.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

3. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan kegiatan berhasil sesuai dengan rencana. Suhendra (2016:60), mengemukakan bahwa pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan berhasil sesuai rencana. Dengan pelaksanaan fungsi pengawasan diharapkan dapat dicapai: tereliminasi penyimpangan;

memotivasi kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan; meningkatkan tanggung jawab; diperolehnya umpan balik (feedback) guna memperbaiki perencanaan periode berikutnya; dan mengukur kompetensi pegawai.

Siagian (2016:112), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu Ichwan (2015:130), menyatakan bahwa pengawasan adalah proses membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan tolok ukurnya dan diikuti dengan tindakan perbaikan.

Atmodiwirio (2015:176), menyatakan bahwa pengawasan itu mempunyai aspek-aspek sebagai suatu kegiatan sistematis, adanya standar, tindakan koreksi atas penyimpangan dari perencanaan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek ini dapat dilihat dari tujuan strategis pengawas, yaitu mengamankan semua program kerja, dan secara teknis menjaga dipatuhinya peraturan perundang-undangan dan dilaksanakannya kebijakan yang telah ditetapkan.

Siagian (2016:126), membahas pengawasan sebagai fungsi organik manajerial sesungguhnya, yang berarti berusaha menemukan jawaban terhadap pertanyaan yang sangat mendasar tersebut tidak selalu mudah atau sederhana untuk menemukannya. Tidak mudah dan tidak pula sederhana karena proses administrasi dan manajemen merupakan hal yang sangat kompleks, yang jelas ialah bahwa usaha mencari jawaban terhadap pertanyaan tersebut tidak bisa didekati hanya secara teknis dan mekanistik saja, tetapi harus dikaitkan dengan sifat dasar manusia pada pelaksanaan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. Artinya

pendekatan teknis dan berperilaku harus digabung agar terjadi proses pengawasan yang mendatangkan hasil sesuai dengan harapan semua pihak dalam organisasi yang bersangkutan.

Terry dan Rue (2015:232), menyatakan bahwa pengawasan adalah bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang pemimpin waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

Lubis (2016:154), mengemukakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan hasil yang dikehendaki.

Sementara itu Bangun (2016:164), mengemukakan pengawasan sebagai suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerjaan yang dihasilkan para anggota sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berarti tujuan organisasi tercapai.

Julitriarsa dan Suprihanto (2017:101), mengemukakan bahwa pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan. Selanjutnya Stonner dalam Atmodiwirio (2015:176), mengemukakan pengawasan adalah proses seseorang pimpinan yakin bahwa kegiatannya sesuai dengan kegiatan yang direncanakan.

Nawawi (2016:8), berpendapat bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan

berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Samsudin (2016:299), mengemukakan pengawasan terhadap pegawai adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap:

- a. Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi;
- b. Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi;
- c. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan;
- d. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja;
- e. Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi;
- f. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi;
- g. Semangat kerja sumber daya manusia dan sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah tindakan pencegahan untuk menghindari penyimpangan dalam organisasi dengan cara melakukan efisiensi, efektivitas, produktivitas, tindakan yang bersifat preventif, dan ketaatan terhadap peraturan untuk mengetahui hasil, kesalahan, serta kegagalan yang kemudian dilakukan perbaikan guna mencegah terulangnya kesalahan dalam pekerjaan.

4. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi

dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Rivai (2019:92), menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya Hasibuan (2017:94), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2019:67), mengungkapkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Sutrisno (2017:150), mengatakan prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan atau bahkan terjadi sebaliknya.

Mangkunegara (2019:48), menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Simamora

(2016:415), ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, Mangkunegara (2019:49), menyatakan tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Sutrisno (2017:151), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau

kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh iklim organisasi, pelatihan, dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

Hasil jawaban responden melalui kuesioner pada variabel iklim organisasi terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 58%. Selanjutnya pada variabel pelatihan terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 58%. Kemudian pada variabel pengawasan terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 58%. Dan yang terakhir pada variabel prestasi kerja pegawai terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 57%.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan pada variabel iklim organisasi, pelatihan, pengawasan, dan prestasi kerja pegawai memiliki nilai yang valid sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada keempat variabel tersebut memiliki konstruk yang kuat karena berada di atas nilai r -kritis, yaitu 0,300. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,879 untuk variabel iklim organisasi, 0,805 untuk variabel pelatihan, 0,875 untuk variabel pengawasan, dan 0,793 untuk

variabel prestasi kerja pegawai. Karena reliabilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari batas Cronbach's Alpha (0,600), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh iklim organisasi, pelatihan, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai, telah terbukti bahwa keempat hipotesis penelitian adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya ada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, pengaruh secara bersama-sama antara variabel iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat pertama dengan koefisien korelasi sebesar 0,741 dan koefisien determinasi sebesar 54,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan secara signifikan.

Kedua, pengaruh antara variabel pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat kedua dengan koefisien korelasi sebesar 0,721 dan koefisien determinasi sebesar 52,0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Ketiga, pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat ketiga dengan koefisien korelasi sebesar 0,720 dan koefisien determinasi sebesar 51,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai

pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Keempat, pengaruh antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat keempat dengan koefisien korelasi sebesar 0,695 dan koefisien determinasi sebesar 48,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Dengan mengidentifikasi variabel iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pemikiran di atas, menurut penulis hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan dapat diterima. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas dengan variabel terikat juga menunjukkan kenyataan bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan optimal, kenyataan ini telah terjawab dengan adanya iklim organisasi yang baik, pelatihan pegawai yang berkelanjutan dan pengawasan yang berkala dari pimpinan organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, suasana yang mendukung, dan persepsi pegawai tentang organisasi mereka berperan besar dalam mendorong kinerja mereka. Semakin positif iklim organisasi, semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan juga terbukti berpengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai melalui program pelatihan yang relevan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target. Pelatihan yang memadai membekali pegawai dengan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya mekanisme kontrol dan bimbingan yang efektif. Pengawasan yang tepat, baik dalam bentuk pemantauan, umpan balik, maupun evaluasi, membantu memastikan bahwa pegawai tetap berada di jalur yang benar, meminimalkan kesalahan, dan terus berupaya mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara substansial dalam membentuk tingkat kinerja pegawai. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, organisasi perlu memberikan perhatian yang seimbang pada penciptaan iklim kerja yang positif, penyediaan program pelatihan yang berkelanjutan, dan penerapan sistem pengawasan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwirio, Soebagio. (2015).
Manajemen Pendidikan Indonesia,
Jakarta: Ardadizya Jaya.

- Bangun, Wilson. (2016). Intisari Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Creswell, J.W. (2015). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2017). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Basri Rakhman, dan Andi Widiawati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Nobel Management Review. 233-245.
- Ichwan, M. (2015). Administrasi Keuangan Negara, Suatu Pengantar Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Yogyakarta: Liberty.
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. (2017). Manajemen Umum Sebuah Pengantar Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kamaruddin, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik. Vol. 3, No. 2. 103-112.
- Kelneer, Steve. (2015). Sumber Daya Manusia & Iklim Organisasi. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lubis, Ibrahim. (2016). Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lussier, R.N. (2016). Human Relations in Organizations: Applications and Skills Building. 6th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, Yuliano dan Rostiana. (2015). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. Jurnal Phronesis. Vol. 5, No. 9.
- Nawawi, Hadari. (2016). Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Riduwan. (2017). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rupadana, I Gede., Ida Ayu Putu Sri Widnyani, dan Nyoman Diah Utari Dewi. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, Iklim

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*. Vol. 4, No. 4. 2008-2015.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soetopo, Hendyat. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiono, Edi., Dina Oktofarina Hidayat, dan Suryono Efendi. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. *Jurnal MEA (Manajemen Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol. 4, No. 2. 602-627.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhendra, K. (2016). *Manajemen Organisasi Dalam Realita Kehidupan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surakhmad, Winarno. (2015). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tatodi, Antriyati Rani., Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan dan Rotasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 10, No. 2. 878-888.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Terjemahan G.A. Ricoalu. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahab, Abdul Aziz. (2016). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, "Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan."* Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2015). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.