



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2902-2915

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Program Kerja Dan Pengawasan Melekat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya

Aziz Muslim^{1✉}, Okky Wahyuardhi Atmaja², Ratna Prastyowati³, Achmad Dwi Saputra⁴,

Ira Ningrum Resmawa⁵

STIE YAPAN Surabaya – Indonesia

Email: azizmuslim_azizmuslim@yahoo.com^{1✉}

Abstrak

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain program kerja dan pengawasan melekat. Program kerja yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik dapat menjadi acuan kerja yang tepat bagi para pegawai. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Dalam mengambil sampel penulis menggunakan teknik sampling menggunakan *total sampling* atau sampling jenuh yaitu sampel yang diambil dari total populasi sebanyak 100% yaitu sebesar 45 orang pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu: Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y), Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y), dan Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat, ternyata Pengawasan melekat mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,2%.

Kata kunci: *prestasi kerja pegawai, program kerja, pengawasan melekat*

Abstract

Several factors that can improve employee performance include work programs and embedded supervision. A well-planned and implemented work program can be the right work reference for employees. In this research, the research method used is quantitative research method. This research used multiple linear regression analysis model (Multiple Linear Regression Analysis). In taking samples, the author uses sampling techniques using total sampling or saturated sampling, namely samples taken from a total population of 100%, namely 45 employees. The conclusions that can be drawn from the discussion in accordance with the results of this study are: Factors consisting of work programs and inherent supervision have a real influence simultaneously (together) on the work performance of Surabaya City Social Service employees (Y), Factors consisting of work programs and inherent supervision have a real influence partially (individually) on the work performance of Surabaya City Social Service employees (Y), and Among the factors consisting of work programs and inherent supervision, it turns out that inherent supervision has a dominant influence on the work performance of Surabaya City Social Service employees (Y), with a partial influence of 57.2%.

Keywords: *employee work performance, work program, embedded supervision*

PENDAHULUAN

Kota Surabaya adalah salah satu kota di provinsi Jawa Timur, Indonesia. Sesuai dengan visi negara Indonesia Emas tahun 2045, pembangunan bidang sosial perlu diarahkan pada pengentasan kemiskinan dan pemerataan kesejahteraan. Pilar Pembangunan Manusia serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Indonesia 2045 yaitu kualitas manusia Indonesia meningkat dengan pendidikan yang semakin tinggi dan merata; kebudayaan yang kuat; derajat kesehatan, usia harapan hidup, dan kualitas hidup yang semakin baik; produktivitas yang tinggi; serta kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang luas (Adam, 2016).

Dalam pilar pemerataan pembangunan, diharapkan terjadi pemerataan pembangunan semakin luas dengan pendapatan yang semakin merata bagi seluruh lapisan masyarakat, kesenjangan antarwilayah yang semakin kecil, infrastruktur yang terintegrasi dan merata, serta kemiskinan akut berhasil diatasi.

Kesenjangan pendapatan dan kemiskinan terus diupayakan berkurang (Efendi & Winarsih, 2022). Kebijakan redistribusi dan inklusif ditingkatkan agar menjangkau semua kelompok masyarakat. Program Afirmasi terus didorong terutama ke daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi seperti di KTI. Rasio Gini diperkirakan turun ke tingkat ideal sebesar 0,34 pada tahun 2035 dan selanjutnya berada pada rentang yang berkelanjutan. Indonesia terbebas dari kemiskinan akut pada tahun 2040.

Strategi pemerataan pendapatan dan pengentasan kemiskinan mencakup 6 langkah pokok, yaitu: 1) meningkatkan akses dan kualitas pelayanan dasar bagi seluruh penduduk, 2) memperluas perlindungan sosial termasuk SJSN berkelanjutan, 3) mempermudah kepemilikan aset dan mendorong inklusi keuangan, 4) memperluas kesempatan usaha dan akses terhadap sumber daya produktif, 5) mempertajam kebijakan fiskal baik belanja maupun pendapatan yang berkeadilan, dan 6) memastikan partisipasi masyarakat dalam konteks sosial, politik, dan ekonomi (Buchari, 2012).

Untuk mempercepat perwujudan Visi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Presiden RI menggagas "Impian Indonesia 2015-2085", yaitu: (1) Sumber daya manusia Indonesia yang kecerdasannya mengungguli bangsabangsa lain di dunia; (2) Masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi pluralisme, berbudaya, religius dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika; (3) Indonesia menjadi pusat pendidikan, teknologi, dan peradaban dunia; (4) Masyarakat dan aparatur Pemerintah yang bebas dari perilaku korupsi; (5) Terbangunnya infrastruktur yang merata di seluruh Indonesia; (6) Indonesia menjadi negara yang mandiri dan negara yang paling berpengaruh di Asia Pasifik; dan (7) Indonesia menjadi barometer pertumbuhan ekonomi dunia.

Dalam mewujudkan impian tersebut disusun Visi Indonesia Tahun 2045 dengan 4 (empat) pilar, yaitu: (1) Pembangunan Manusia serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, (2) Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan, (3) Pemerataan Pembangunan, serta (4) Pemantapan Ketahanan Nasional dan Tata Kelola Kepemerintahan. Keempat pilar tersebut dibangun di atas Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar berbangsa bernegara dan konstitusi, dengan tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Berdasar Peraturan Walikota Surabaya Nomor 75 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 40 Tahun 2018 Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota Surabaya adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan bidang sosial. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Sosial mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
- b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsi di bidang sosial.

Peran Dinas Sosial Kota Surabaya diantaranya melakukan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial di bidang sosial, pelaksanaan pengembangan, pembinaan dan pendayagunaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) kelembagaan masyarakat, pelaksanaan pengembangan jaringan terhadap kelembagaan masyarakat dalam penanganan permasalahan sosial, pelaksanaan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan dan kejuangan serta nilai-nilai kesetiakawanan sosial dan perlindungan sosial.

Organisasi dalam usahanya mencapai tujuan didukung oleh sumber daya-sumber daya organisasi, diantaranya adalah manusia, metode, material, dan dana (Cooper & Emory, 2019; Winarsih & Fariz, 2021). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi, sebab hanya sumber daya manusialah yang mampu menggerakkan sumber daya organisasi yang lain (Rezeki, 2014; Subowo, 2013). Dengan demikian keberadaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Dengan manajemen ini, berbagai aktivitas pegawai dapat diketahui, termasuk berbagai kelemahan dan kelebihanannya (Yazid, 2014; Zeithaml & Bitner, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi secara tepat dan profesional, akan mampu meningkatkan program kerja dan pengawasan melekat di bidang sosial, mengingat sumber daya manusia memegang peranan yang sangat besar dalam mewujudkan tujuan organisasi (Gaspersz, 2012; Gitosudarmo, 2014; Gronroos, 2015).

Salah satu fungsi manajemen yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengawasan, dimana pengawasan yang ketat terhadap sumber daya manusia dalam lingkup Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya, dikenal dengan pengawasan melekat, dimana pengawasan melekat ini dilakukan oleh atasan langsung Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya yang bersangkutan.

Pengawasan ini akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, sebab dengan adanya pengawasan melekat kesalahan-kesalahan yang dilakukan Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya dapat diidentifikasi secara lebih dini, sehingga akan cepat pula ditemukan atau dicarikan formulasi pemecahan permasalahannya.

Disamping untuk meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya, pengawasan terhadap Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya juga sekaligus sebagai sarana untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya yang bersangkutan, sebab pengawasan melekat yang dilakukan akan mampu mengawasi perilaku pegawai yang dianggap melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku, sehingga dapat segera dilakukan teguran dan peringatan kepada Pegawai yang bersangkutan, sehingga Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya tersebut mampu segera membenahi perilaku-perilakunya yang dianggap

tidak sesuai dengan tata tertib, peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lain yang berlaku.

Guna meningkatkan prestasi kerja pegawai yang tinggi dalam jangka panjang, maka terlebih dahulu diperlukan program kerja pegawai yang semakin tinggi (Rakhmat, 2019). Program kerja yang rendah dalam jangka panjang akan mempengaruhi penurunan prestasi kerja pegawai (Fariz, 2022a). Sedangkan peningkatan program kerja pegawai akan berdampak jangka panjang pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain program kerja dan pengawasan melekat (Imanto, Edris, & Fariz, 2022). Program kerja yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik dapat menjadi acuan kerja yang tepat bagi para pegawai, tidak ada potensi kegagalan di antara para pegawai dan dituntut adanya tim kerja yang bekerja sama dan menciptakan hubungan serasi harmonis antara pimpinan dengan bawahannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor program kerja dan pengawasan melekat secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya?
2. Apakah faktor-faktor program kerja dan pengawasan melekat secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya?
3. Manakah di antara faktor program kerja dan pengawasan melekat yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor program kerja dan pengawasan melekat secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor program kerja dan pengawasan melekat secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui manakah diantara faktor program kerja dan pengawasan melekat yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Program Kerja

Menurut Hans Hochholzer dalam E Hetzer (2017 : 11), Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh suatu atau beberapa instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan swasta dan masyarakat guna mencapai tujuan dan sarana yang ditetapkan. Suatu program disusun berdasarkan atas tujuan ataupun target yang ingin dicapai (Russell, 2015; Mustapa, 2017). Susunan perencanaan program-program tersebut disebut sebagai program kerja. Menurut Santosa dalam Soesanto (2016: 17) program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi (Fariz, 2022b).

Pengertian Pengawasan Melekat

Situmorang (2018: 71) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga. Pengawasan melekat adalah suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Lovelock, 2014).

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang."

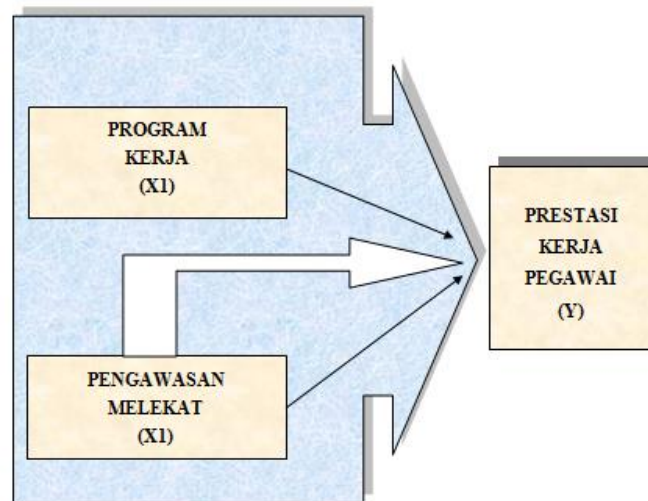
Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut (Kotler, 2016; Fariz, 2022c). Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat

mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Kotter & Heskett, 2012; Winarsih & Hidayat, 2022).

Kerangka pikir konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga faktor-faktor yang terdiri atas program kerja dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.
2. Diduga faktor-faktor yang terdiri atas program kerja dan pengawasan melekat yang mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.
3. Diduga faktor pengawasan melekat adalah faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dalam mengambil sampel penulis menggunakan teknik sampling menggunakan *total sampling* atau sampling jenuh yaitu sampel yang diambil dari total populasi sebanyak 100% yaitu sebesar 45 orang pegawai. Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan instansi yang meliputi data tentang faktor-faktor program kerja dan pengawasan melekat dan Prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Surabaya yang dilaksanakan bulan Juli – Agustus 2023.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*) (Gujarati, 2015). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang terdiri atas program kerja dan pengawasan melekat terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya baik secara serempak maupun secara parsial. Dari beberapa variable maka dari hasil perhitungan akan diketahui manakah variable yang mempunyai pengaruh dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F – Simultan

Dari hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0, maka dapat diketahui hasil uji F dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1.
Tabel Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,103	2	4,051	65,812	,000 ^b
Residual	2,585	42	,062		
Total	10,688	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 65,812. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ adalah sebesar 3,23. Oleh karena nilai F_h sebesar $65,812 > F_t$ sebesar 3,23; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji t – Parsial

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variabel bebas (Hadi, 2017). Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2.
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	-,023	,342		-,067	,947		
1 x1	,408	,114	,373	3,581	,001	,530	1,885
x2	,616	,112	,572	5,485	,000	,530	1,885

a. Dependent Variable: y

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Program kerja (X1) adalah sebesar 3,581; Pengawasan melekat (X2) adalah sebesar 5,485.

Sedangkan nilai t_{tabel} dengan degree of freedom = $45-2-1 = 42$ dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,671. Nilai t_{hitung} untuk variabel Program kerja (X1) adalah sebesar $3,581 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,671; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Program kerja (X1) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y).

Nilai t_{hitung} untuk Pengawasan melekat (X2) adalah sebesar $5,485 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,671; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Pengawasan melekat (X2) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y).

Uji Dominan

Uji dominan dapat dilihat melalui hasil *standardized coefficient beta* pada output SPSS. Hasil uji dominan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	Program kerja (X1)	0,373
2	Pengawasan melekat (X2)	0,572

Karena pengaruh parsial variabel Pengawasan melekat sebesar 57,2%, lebih tinggi dari variabel lain maka variabel Pengawasan melekat mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4.
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 ^a	,758	,747	,24811	2,227

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variable dependen adalah sebesar 75,8%. Sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,023 + 0,408 X_1 + 0,616 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y)

X₁ = Program kerja (X1)

X₂ = Pengawasan melekat (X2)

Pembahasan

Hasil pembangunan di Kota Surabaya memang cukup spektakuler, banyak gedung bertingkat, banyak mobil mewah memadati jalan sampai macet total. Namun jika diperhatikan dengan seksama juga masih banyak masyarakat yang masih berada di bawah garis kemiskinan diantaranya pengemis, gelandangan, orang dalam gangguan jiwa (ODGJ), tukang becak, tukang tambal ban, pemulung dan masih banyak lagi yang lainnya. Mereka tidak memiliki rumah atau homeless, mau sewa, kontrak atau kos saja tidak mampu, akhirnya tidur seadanya. Di sisi lain mereka terkadang tidak terdata di RT setempat, karena mungkin mereka pendatang, namun sudah puluhan tahun tinggal seadanya di Kota Surabaya.

Memang kinerja dari Dinas Sosial Kota Surabaya selalu meningkat dari tahun ke tahun dan mereka tidak kalah sibuk dari pegawai negeri yang lainnya, namun kenyataan di lapangan masih ada saja masyarakat yang menyandang masalah sosial kompleks, karena semakin bertambahnya penduduk Kota Surabaya yang sebagian dari urbanisasi. Untuk mengatasi masalah sosial yang semakin berkembang maka perlu adanya peningkatan anggaran, peningkatan program dan peningkatan kualitas SDM ASN yang menangani masalah sosial tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan telah mengetahui bahwa faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y). Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y). Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat, ternyata Pengawasan melekat mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,2%. Untuk itu pengawas, pimpinan, atasan serta pejabat terkait pada Dinas Sosial Kota Surabaya perlu benar-benar menerapkan pengawasan melekat sehingga tidak ada celah bagi semua pegawai untuk melakukan tindakan yang menyimpang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Kualitas program kerja Dinas Sosial Kota Surabaya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tata kerja pegawai dalam mengemban amanah dari organisasi. Dimana dengan kualitas program kerja bidang sosial yang dihasilkan semakin baik maka masyarakat miskin akan semakin puas terhadap kinerja pemerintah khususnya Dinas Sosial Kota Surabaya dan menaruh rasa hormat dan terima kasih yang tak mungkin dibalas terhadap para pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya, karena mereka telah mengangkat

perekonomian, harkat dan derajat kesejahteraan masyarakat menjadi lebih berdaya dan lebih mampu.

SIMPULAN

Kesimpulan singkat yang dapat diambil dari pembahasan sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y).
2. Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y).
3. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari program kerja dan pengawasan melekat, ternyata Pengawasan melekat mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,2%.

Perlu adanya peningkatan anggaran, peningkatan program dan peningkatan kualitas SDM ASN yang menangani masalah sosial. Pengawas, pimpinan, atasan serta pejabat terkait pada Dinas Sosial Kota Surabaya perlu benar-benar menerapkan pengawasan melekat sehingga tidak ada celah bagi semua pegawai untuk melakukan tindakan yang menyimpang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R. P. (2016). Pengaruh Faktor Internal Konsumen Dan Kinerja Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Komoditas Teh Oleh Konsumen Rumah Tangga di Provinsi Jawa Barat. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.
- Arifin, M. (2019). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Marketing Mix Terhadap Pembelian Ban Mobil Di Kodya Malang. Unibraw. Malang.
- Badriyah, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Buchari, A. (2012). Manajemen dan Pemasaran Jasa. Alfabeta.
- Cooper, D. R., & Emory, C. (2019). Business Research Methods (Edisi Indonesia). Erlangga.
- Dharma, A. (2018). Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali.
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMK ANTARTIKA SURABAYA. JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA, 6(2), 923-935.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. Khazanah Sosial, 4(2), 272-283.

- Fariz, F. (2022b). STRATEGIES TO INCREASE USER SATISFACTION IN ONLINE SHOPPING APPLICATIONS. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438-444.
- Fariz, F. (2022c). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. *Growing Science*, 993-998.
- Gaspersz, V. (2012). *Manajemen Kualitas dalam Industri Jasa*. Gramedia.
- Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertama. BPFE.
- Gronroos, C. (2015). *Service Management and Marketing: Managing the Moment of Truth in Service Competition*. Lexington Books.
- Gujarati, D. N. (2015). *Ekonometrika Dasar (Sumarno Zain, Trans.)*. Erlangga.
- Hadi, S. (2017). *Statistik, Jilid 2, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuhbelas*. ANDI.
- Imanto, T., Edris, M., & Fariz, F. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO ATK HIKMAH. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 313-318.
- Kotler, P. (2016). *Principles of Marketing (Third Edition)*. Prentice-Hall Inc.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2012). *Corporate Culture and Performance*. PT. Prenhalindo.
- Lovelock. (2014). *Managing Services*. Prentice Hall.
- Russell, C. (2015). *The Master Trend: How the Baby Boom Generation is Remaking America*. Springer
- Mustapa. (2017). *Analisis Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Tingkat Kepuasan Pengusaha Pabrik Rokok Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kediri*.
- Rakhmat, J. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi (Cetakan Ketujuh)*. Remaja Rosdakarya.
- Rezeki, S. (2014). *Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IBBI Medan*. STIE IBBI Medan.
- Situmorang, M. K. (2018). *Pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan*. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 196-203.
- Subowo. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Memiliki Kartuplus Pada BNI Cabang Semarang*. Post Graduate Airlangga University.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sumodiningrat, G. (2018). *Ekonometrika Pengantar*. BPFE.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.

Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95-104.

Yazid. (2014). *Pemasaran Jasa*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Zeithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2016). *Services Marketing*. McGraw-Hill.