

# PENILAIAN KINERJA PENERIMA BANTUAN TERKAIT FUNGSI PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI : PROGRAM BANTUAN STIMULAN PERUMAHAN SWADAYA (BSPS) KABUPATEN PURWAKARTA

Indri Putri Utami<sup>1</sup>, Widiya Avianti<sup>2\*</sup>

Program studi Manajemen<sup>1</sup>,  
Pascasarjana Magister Manajemen<sup>2\*</sup>,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wibawa Karta Raharja,  
Purwakarta<sup>1</sup>,  
Universitas Winaya Mukti, Bandung<sup>2\*</sup>  
[indri\\_putriutami@stie-wikara.ac.id](mailto:indri_putriutami@stie-wikara.ac.id)<sup>1</sup>, [widiya@unwim.ac.id](mailto:widiya@unwim.ac.id)<sup>2\*</sup>

**Received:** June 18, 2024. **Revised:** July 23, 2024. **Accepted:** July 23, 2024.

**Issue Period:** Vol.8 No.3 (2024), Pp.532-546

**Abstrak:** Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) merupakan program pemerintah sebagai bentuk tatanan wilayah untuk meminimalisasi lingkungan kumuh di seluruh wilayah Indonesia, khususnya di Jawa Barat Kabupaten Purwakarta, program ini perlu dilaksanakan tepat sasaran. Hambatan yang terjadi ketika Calon penerima bantuan yang dimaksud adalah pemilik rumah yang mendapat bantuan BSPS belum mampu memahami program ini baik secara literasi, administratif maupun implementasi di lapangan. Melalui penelitian metode deskriptif kuantitatif, dihasilkan adanya pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Penerima Bantuan BSPS sebesar 0,118 dan bernilai positif, menjelaskan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penerima bantuan BSPS. Kinerja Penerima Bantuan BSPS dipengaruhi iklim organisasi sebesar 0,353 dan bernilai positif, menggambarkan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penerima bantuan BSPS dan hasil dari uji hipotesis yang ketiga telah membuktikan bahwa variabel pengawasan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja penerima bantuan BSPS. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan dari analisis uji hipotesis secara simultan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 109,692 > F_{tabel} = 3,048$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya, Iklim Organisasi, Kinerja, Pengawasan, Tenaga Fasilitator,

**Abstract:** *Self-Help Housing Stimulant Assistance (BSPS) is a government program as a form of regional order to minimize slum environments throughout Indonesia, especially in West Java, Purwakarta Regency, this program needs to be implemented on target. The obstacles that occur when the prospective recipients of the assistance in question are homeowners who receive BSPS assistance have not been able to understand this program both in terms of literacy, administration and implementation in the field. Through quantitative descriptive method research, the effect of Supervision on the Performance of BSPS Aid Recipients was 0.118 and*



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

had a positive value, explaining that the supervision variable had a positive influence on the performance of BSPS aid recipients. The performance of BSPS beneficiaries was influenced by organizational climate by 0.353 and had a positive value, indicating that the organizational climate variable had a positive influence on the performance of BSPS beneficiaries and the results of the third hypothesis test have proven that the supervisory variables and organizational climate have a simultaneous and significant effect on the performance of BSPS beneficiaries. This statement is shown through the calculation results from the analysis of the hypothesis test simultaneously with the value of  $F_{cal} = 109.692 > F_{table} = 3.048$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Self-Help Housing Stimulant Assistance, Organizational Climate, Performance, Supervision, Facilitators

## I. PENDAHULUAN

Hasil survey yang dilakukan oleh Ditjen Cipta Karya, menyatakan bahwa permukiman kumuh sampai dengan September 2019 sebesar 87.000 hektar. Jumlah tersebut meningkat 2 kalinya dari jumlah tahun 2014. Jawa Barat termasuk wilayah dengan kategori kumuh, sehingga upaya untuk mengurangi wilayah kumuh tersebut, peran pemerintah dalam hal ini Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) menyusun Program khusus Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) dengan target wilayah kumuh di Indonesia, diantaranya wilayah Jawa barat dapat menjadi sasaran pelaksanaan program ini untuk menurunkan tingkat wilayah kumuh. Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) salah satu program pemerintah dalam bentuk bantuan bertujuan untuk stimulan masyarakat berpenghasilan rendah sehingga keswadayaan dalam pembangunan/ peningkatan kualitas rumah beserta prasarana, sarana, dan utilitas umum dapat ditingkatkan. Program tersebut dilaksanakan dari mulai sosialisasi dengan calon penerima bantuan, sampai dengan pembangunan rumah mencapai 100% selama 7 bulan pelaksanaan. Calon penerima bantuan yang dimaksud adalah pemilik rumah yang mendapat bantuan BSPS. Untuk melaksanakan Program BSPS diperlukan pendamping agar Program dapat dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Pendamping tersebut disebut Tenaga Fasilitator Lapangan. Tugas Tenaga Fasilitator Lapangan memberikan Sosialisasi dengan Penerima Bantuan, Verifikasi Calon Penerima Bantuan, membantu dan mendampingi Penerima Bantuan dalam pembangunan dan membuat laporan pertanggungjawaban<sup>[1]</sup>. Karena itu, Tenaga Fasilitator Lapangan yang direkrut haruslah Tenaga Fasilitator yang tepat. Hal tersebut sangat penting, karena dalam suatu lingkup organisasi, Tenaga Fasilitator Lapangan melaksanakan kegiatan ini memiliki peran penting sebagai sumber daya manusia dengan mengimplementasikan keseluruhan fungsi manajemen agar terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu kabupaten yang dipilih untuk melaksanakan Program BSPS di Jawa Barat. Adapun beberapa wilayah dan jumlah unit rumah dan penerima bantuannya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Wilayah Dampingan Kabupaten Purwakarta**

Kabupaten/Kota	Kecamatan	Desa/Kelurahan	Alokasi/Unit
Purwakarta	Darangdan	Legoksari	50
Purwakarta	Pasawahan	1.Cihuni 2.Margasari	20 30
Purwakarta	Sukatani	Cilalawi	50
Purwakarta	Jatiluhur	Parakanlima	50
Purwakarta	Purwakarta	1. Citalang	20
	Darangdan	2. Nagrak	30



Purwakarta	Darangdan	Nangewer	50
<b>Jumlah dampingan</b>			300

Sumber: Distarkim Kabupaten Purwakarta TA 2019

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 5 kecamatan yang mendapat Program bantuan, yaitu Kecamatan Darangdan dengan 3 lokasi desa dampingan, Kecamatan Pasawahan dengan 2 lokasi desa dampingan, Kecamatan Sukatani dengan 1 lokasi desa dampingan Kecamatan Jatiluhur dengan 1 lokasi desa dampingan dan Kecamatan Purwakarta dengan 1 lokasi desa dampingan. Jumlah desa dampingan dari masing-masing kecamatan tersebut adalah 8 desa dampingan dengan 300 unit rumah Penerima Bantuan. Tenaga Fasilitator Lapangan bertugas mendampingi setiap 50 unit rumah Penerima Bantuan, sehingga dari 300 unit. Penerima Bantuan, terdapat 6 orang Tenaga Fasilitator Lapangan yang mendampingi setiap desa dampingan. progres fisik pembangunan yang telah mencapai 100% sebanyak 279 unit rumah Penerima Bantuan, sedangkan 21 unit rumah Penerima Bantuan masih belum mencapai 100% sepenuhnya. Laporan Penggunaan Dana yang telah masuk pun belum sesuai dengan jumlah target alokasi 300 unit, meskipun penarikan dana bantuan telah diselesaikan sampai 300 unit rumah Penerima Bantuan. Hasil keseluruhan pelaksanaan Program BSPS belum memenuhi waktu yang ditentukan selama 7 bulan pelaksanaan per Oktober 2019.

Permasalahan tersebut tentunya berkaitan dengan pertanyaan yang mengarah kepada kinerja penerima bantuan Program BSPS yang dilaksanakan di Kabupaten Purwakarta. Karena dalam hal ini yang berperan penting dalam program ini salah satunya adalah penerima bantuan. Penerima bantuan adalah masyarakat yang menerima bantuan dan menjalankan serta menggunakan bantuan mereka sesuai dengan peraturan program yang berlaku. Program ini dapat berhasil jika penerima bantuan bekerja dengan baik, didasari oleh kemampuan menciptakan kinerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan organisasi dengan cara legal dan tidak melanggar hukum serta selalu mengedepankan moral dan etika bekerja (Prawirosentono dalam <sup>[2]</sup>).

Namun penerima bantuan tidak bisa mencapai kinerja yang baik jika tidak didorong dan dibimbing oleh tenaga fasilitator lapangan. Tenaga fasilitator lapangan memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi penerima bantuan, hal itu berarti peran pengawasan yang dilakukan oleh tenaga fasilitator terhadap penerima bantuan sangat penting. Menurut Winardi yang dikutip oleh <sup>[3]</sup> mengemukakan bahwa pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan *das sollen* (produktivitas yang diinginkan) dengan *das sein* (kinerja yang senyatanya dihasilkan). Dengan kata lain, pengawasan dilakukan untuk mengendalikan adanya penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja penerima bantuan yang baik, peran tenaga fasilitator lapangan sebagai pendamping yang mengawasi jalannya program adalah penting. Penerima bantuan seharusnya dapat berkoordinasi dengan Tenaga Fasilitator Lapangan beserta pengawas lainnya yakni tim teknis desa dan kabupaten terkait.

Selain pengawasan, salah satu yang mempengaruhi kinerja penerima bantuan program ini adalah iklim organisasi penerima bantuan. Menurut Liliwari yang dikutip oleh <sup>[4]</sup>, secara psikologis, pekerja dipengaruhi oleh sifat lingkungan kerja sehingga dalam bekerja, sikap serta perilaku mereka akan sesuai dengan apa yang mereka rasakan. Iklim organisasi penting diciptakan untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi setiap perusahaan berbeda maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, penerima bantuan akan terbantu dengan adanya keadaan lingkungan fisik, lingkungan sosial, budaya organisasi yang baik. Keadaan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi kinerja penerima bantuan seperti halnya jarak tempuh pengalokasian barang dari toko penyedia bahan baku ke lokasi rumah penerima bantuan, semakin jaraknya dekat maka pengalokasian bahan baku akan semakin cepat digunakan oleh tenaga kerja. Adapun ketersediaan swadaya atau bahan baku yang dimiliki oleh penerima bantuan di luar bantuan program, semakin besar jumlah swadaya, akan semakin cepat proses pembangunan diselesaikan. Swadaya yang dimaksud adalah hubungan antara penerima bantuan dan pihak-pihak yang terlibat dalam program bantuan BSPS. Semakin baik hubungan penerima bantuan dengan pihak-pihak yang terlibat, maka akan mengurangi kesalahpahaman komunikasi yang biasanya terjadi saat berlangsungnya pembangunan atau pembuatan laporan tertulis. Budaya organisasi setiap desa akan berbeda, masyarakat



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

desa cenderung lebih dekat dan masih memiliki karakter gotong royong yang baik dibandingkan masyarakat kota. Adapun masyarakat desa yang masih kental dengan kepercayaan bahwa pada bulan-bulan tertentu tidak boleh dilakukan pembangunan rumah. Mitos-mitos tersebut dipercaya, jika dilanggar akan mendapatkan bencana bagi desanya.

Hal tersebut dapat menjadi kendala yang besar karena akan memperlambat penyelesaian program bantuan yang telah ditentukan waktu penyelesaiannya yang berarti dapat mempengaruhi kinerja penerima bantuan. Dari penjelasan tersebut adanya iklim yang baik dapat meningkatkan kinerja penerima bantuan program BSPS, sehingga perlu mengetahui tanggapan penerima bantuan mengenai Pengawasan dan Iklim Organisasi serta Kinerja Penerima Bantuan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) Kabupaten Purwakarta.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## II. METODE DAN MATERI

Manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan antara tenaga kerja dan faktor kesehatan serta keselamatan, sehingga diperlukan tindakan dalam bentuk pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi berdasarkan asas keadilan<sup>[5]</sup>. Konsep Manajemen sebagai Ilmu dan seni, diaplikasikan pada Manajemen sumber daya manusia untuk mengatur hubungan individu dalam organisasi yang berperan mewujudkan cara kerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan<sup>[6]</sup>. Memberikan pengakuan bahwa tenaga kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi sebagai sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, melakukan berbagai tugas dan tindakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara adil dan efisien untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Schuler dalam<sup>[7]</sup>). Maka dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia proses yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia pada organisasi dan sebagai pengakuan. pentingnya tenaga kerja dalam memberi kontribusinya secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Untuk memastikan bahwa rencana yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik dan efisien, manajer harus melakukan pengawasan. Ini adalah salah satu tugas manajemen yang harus dilakukan oleh manajer. Pengawasan adalah suatu proses untuk mengevaluasi kesesuaian pekerjaan karyawan pada berbagai bidang dan tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan (Terry dalam<sup>[8]</sup>). Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro dalam<sup>[9]</sup>, menyatakan bahwasannya fungsi manajemen pengawasan berupa tindakan untuk mengetahui hasil pelaksanaan dari perencanaan yang disusun, menemukan kesalahan, atau kegagalan saat pekerjaan dilakukan, sehingga dapat segera dilakukan evaluasi sebagai Tindakan perbaikan untuk mencegah kesalahan terjadi dan memastikan bahwa pelaksanaan sesuai dengan perencanaan. Mathis dan Jackson dalam<sup>[10]</sup>, pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas penilaian kinerja, dan mengumpulkan informasi untuk digunakan sebagai umpan balik atas pencapaian hasil yang dikomunikasikan kepada karyawan. Para ahli tersebut berpendapat bahwa pengawasan proses pemantauan kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui adanya kesalahan, kegagalan, atau penyimpangan yang mungkin terjadi dalam kinerja mereka.

Selanjutnya, variabel persepsi yang berkaitan dengan iklim organisasi adalah gambaran kondisi iklim yang berkaitan dengan cara orang menginterpretasikan peristiwa atau karakteristik yang terjadi atau dihadapi di lingkungan kerja organisasi. Persepsi individu tentunya dipengaruhi oleh perbedaan individu, sehingga persepsi ini bersifat subyektif dan memungkinkan interpretasi tentang kondisi iklim. Perbedaan ini jelas terlihat antara pimpinan dan karyawan, atau antara pimpinan dan staf administrasi lainnya. Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi individu dan kelompok serta orang-orang yang sering berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, konsumen, konsultan, kontraktor, dll.) tentang peristiwa yang terjadi di dalam organisasi. Persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi serta kinerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan<sup>[11]</sup>. Sumber daya manusia (SDM) praktik dan kebijakan yang diterima anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang juga dikenal sebagai "iklim organisasi" (Simamora di dalam<sup>[12]</sup>). Adapun menurut Tagiuri dan Litwin dalam<sup>[13]</sup>, lingkungan internal organisasi mempengaruhi terbentuknya sikap dan perilaku karyawan dan kualitas lingkungan yang berjalan menjadi suatu bentuk iklim organisasi.

Kinerja menjadi perhatian dalam suatu organisasi. Karena dengan melihat kinerja karyawan, seorang pimpinan dapat membuat suatu keputusan. Peningkatan kinerja melalui pelatihan akan membentuk trainer, fasilitator, dan pembuat kebijakan sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik tentang program, alokasi sumber daya, dan intervensi pendampingan di masa depan<sup>[14]</sup>. Dalam penelitian ini, karyawan yang dimaksud adalah penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta. Hal tersebut dikarenakan program bantuan menargetkan penerima bantuan sebagai fokus utama selesainya program bantuan ini, sedangkan organisasi dalam hal ini adalah keseluruhan penerima bantuan yang menerima bantuan di Kabupaten Purwakarta, begitupun pihak terlibat lainnya termasuk Koordinator fasilitas, Tenaga Fasilitator Lapangan dan tim teknis dalam program BSPS TA 2019<sup>[15]</sup>. Hasil kerja merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya), atau sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan<sup>[16]</sup>, sehingga akan tergambarkan kinerja berupa catatan hasil dari kegiatan atau fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel dalam<sup>[17]</sup>, sehingga kinerja diartikan pencapaian hasil karyawan



berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan, sesuai dengan kemampuan mereka. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dikemukakan oleh <sup>[15]</sup> terdiri dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Karyawan melihat dan merasakan situasi kerja yang akhirnya menjadi sumber motivasi mereka. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi, dan motivasi.

Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif <sup>[18]</sup> merupakan jenis penelitian di mana kondisi atau fenomena tertentu digambarkan tanpa memilah-milah atau mencari faktor atau variabel tertentu. Tujuan dari metode penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sifat, atribut, atau peran dari semua variabel yang akan diteliti, baik variabel bebas maupun variabel terikat dengan mendapatkan data angka atau data kualitatif <sup>[19]</sup>.

Diketahui Populasi dari penelitian ini adalah penerima bantuan (PB) yang mendapat bantuan dari program BSPS di Kabupaten Purwakarta tahun anggaran 2019, sebanyak 300 orang melalui rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N a^2}$$

Keterangan : n = Ukuran Sampel ; N = Ukuran Populasi ; e = Toleransi ketidaktelitian (5%)

$$n = \frac{300}{1+(300)(0,05)^2} \quad \text{maka } n = 171,43 \approx 171 \text{ Sampel}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dalam penelitian ini ukuran sampel minimal 171 orang responden. Untuk kepentingan penelitian ini jumlah sampel dibulatkan menjadi 176 orang responden.

### III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Studi ini mengumpulkan data primer melalui kuesioner untuk mengetahui tanggapan penerima bantuan terhadap Pengawasan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) TA 2019 di Kabupaten Purwakarta dan dampaknya terhadap kinerja penerima bantuan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

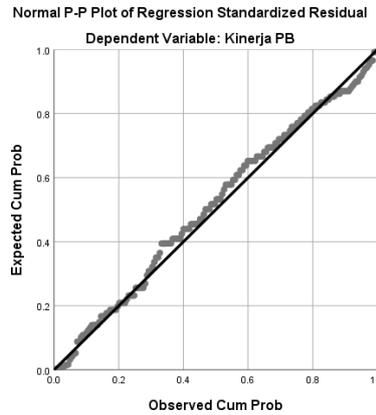
Keterangan	Frekuensi	%
Laki-laki	109	61,9
Perempuan	67	38,1
Total	176	100

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 109 orang responden atau sebesar 61,9%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang atau sebesar 38,1%. Terlihat dalam data yang disajikan pada tabel 1 bahwa laki-laki yang lebih dominan menjadi penerima bantuan Program BSPS dibandingkan responden perempuan.

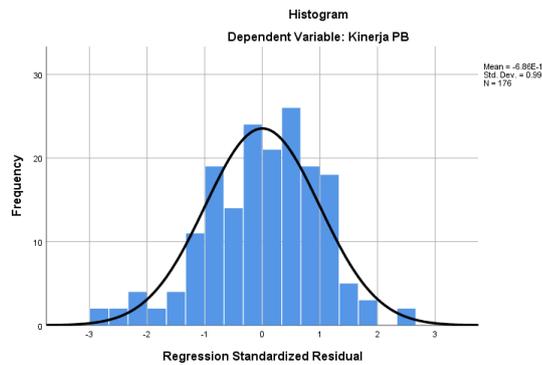
Uji normalitas untuk variabel Pengawasan, Iklim Organisasi dan Kinerja PB menggunakan SPSS versi 25. Pada gambar 1 diketahui P-P *Plot of regression standardized residual* untuk uji normalitas variabel Pengawasan, Iklim Organisasi dan Kinerja PB sebagai berikut :





**Gambar 1. Grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25



**Gambar 2. Histogram P-P Plot Pengawasan, Iklim Organisasi dan Kinerja PB**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Menurut dasar pengambilan keputusan, residual data regresi antara Pengawasan, Iklim Organisasi, dan Kinerja PB berdistribusi normal jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis lurus. Ini ditunjukkan pada Gambar 1, di mana residual data regresi menyebar sekitar garis dan mengikuti garis lurus, dan Gambar 2 menunjukkan bahwa kurva distribusi berbentuk normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas Residual Regresi dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		176
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50898123



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.043
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Menurut tabel 2, *Kolmogorov-Smirnov* menemukan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa residual data regresi berdistribusi normal. Variabel dependen dan variabel independen dihubungkan melalui uji linearitas. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear, menurut hasil uji linieritas. Jika sig. deviasi dari linearitas lebih besar atau sama dengan taraf signifikansi yang digunakan (0,05), itu menunjukkan bahwa ada korelasi linear.

**Tabel 3. Uji Linearitas Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kinerja PB (Y)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja PB * Pengawasan	Between Groups (Combined)	445.110	16	27.819	9.643	.000
	Linearity	377.889	1	377.889	130.993	.000
	Deviation from Linearity	67.221	15	4.481	1.553	.093
	Within Groups	458.685	159	2.885		
Total		903.795	175			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dapat dilihat pada tabel 4.50, bahwa sig. *deviation from linearity* Pengawasan (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,093 atau lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kinerja PB (Y) berkorelasi linear.

**Tabel 4. Uji Linearitas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja PB (Y)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja PB * Iklim Organisasi	Between Groups (Combined)	532.747	18	29.597	12.523	.000
	Linearity	492.242	1	492.242	208.280	.000
	Deviation from Linearity	40.505	17	2.383	1.008	.452
	Within Groups	371.048	157	2.363		
Total		903.795	175			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Ada kemungkinan bahwa Iklim Organisasi (X2) dan Kinerja PB (Y) berkorelasi linear, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4, karena sig. deviasi dari linearitas Iklim Organisasi (X2) adalah sebesar 0,452, atau lebih besar dari 0,05.

Uji heteroskedastisitas terakhir dilakukan. Ini digunakan untuk menjelaskan situasi di mana varian residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang dianggap baik. Dalam kasus ini, dianggap tidak ada heteroskedastisitas. Analisis uji glejser digunakan untuk menguji asumsi ini.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Pengawasan (X1), dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja PB (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B				Beta		
1	(Constant)	-.038	1.192		-.032	.975
	Pengawasan	-.008	.030	-.033	-.276	.783
	Iklim Organisasi	.031	.028	.129	1.080	.281

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5, dapat terlihat signifikansi variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan) dan X<sub>2</sub> (Iklim Organisasi) bahwa keduanya memiliki signifikansi masing-masing sebesar 0,783 > 0,05 dan 0,281 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel bebas yaitu Pengawasan (X1) dan Iklim Organisasi (X2).

Jika analisis menemukan bahwa ada multikolinearitas, angka estimasi koefisien regresi yang dihasilkan akan memiliki nilai yang tidak sesuai dengan kenyataan, yang dapat menyebabkan interpretasi yang salah. Nilai standar *error* untuk setiap koefisien regresi juga dapat tidak terbatas. Tingkat kesalahan koefisien regresi berkorelasi dengan korelasi antar variabel bebas, yang mengakibatkan standar kesalahan yang lebih besar.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas Pengaruh Pengawasan (X1), dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja PB (Y)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.403	2.482
	Iklim Organisasi	.403	2.482

a. Dependent Variable: Kinerja PB

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pengawasan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,403 atau lebih dari 0,10 dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 2,482 atau kurang dari 10. Maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi, karena nilai *tolerance* untuk variabel Pengawasan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) lebih dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabelnya kurang dari 10. Dari uji asumsi klasik untuk model regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini data berdistribusi normal, kedua variabel independen berkorelasi linear, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan hasil tersebut, maka analisis regresi dapat dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil uji t pada penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 7, menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (Pengawasan dan Iklim Organisasi) terhadap penjelasan variabel dependen (Kinerja PB).



**Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-8.901	1.987		-4.479	.000
	Pengawasan	.118	.049	.189	2.382	.018
	Iklm Organisasi	.353	.047	.592	7.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja PB

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

a. Variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan)

1. H<sub>0</sub> :  $\rho = 0$ , maka variabel Pengawasan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PB (Y).
2. H<sub>1</sub> :  $\rho \neq 0$ , maka variabel Pengawasan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PB (Y).

Diperoleh hasil variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,382$  dan tingkat signifikansi 0,018. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,974 ( $\alpha=5\%$ ,  $df=173$ ), dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai tersebut lebih kecil dari taraf 5%, artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga, pernyataan hipotesis Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PB dapat diterima.

b. Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Organisasi)

1. H<sub>0</sub> :  $\rho = 0$ , maka variabel Iklim Organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PB (Y).
2. H<sub>1</sub> :  $\rho \neq 0$ , maka variabel Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja PB (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai variabel X<sub>2</sub> (Iklim Organisasi) , nilai  $t_{hitung} = 7,438$  dengan tingkat signifikan 0,000. Diketahui Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,974, dan dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai tersebut berada diatas taraf 5%, yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, pernyataan hipotesis Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PB dapat diterima.

Untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, uji F digunakan. Tabel 8 berikut menunjukkan hasil perhitungan parameter model regresi secara keseluruhan.

**Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.316	2	252.658	109.692	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.479	173	2.303		
	Total	903.795	175			

a. Dependent Variable: Kinerja PB

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Pengujian dilakukan dengan uji statistik, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Variabel Pengawasan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PB (Y).

H<sub>1</sub> : Variabel Pengawasan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PB (Y).



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan perhitungan F tabel yang didapat sebesar 3,048 ( $\alpha=5\%$ ,  $df_1=2$ ,  $df_2=173$ ). Didapatkan nilai F hitung = 109,692, dimana hasil tersebut lebih besar dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak. Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

- a.  $F \text{ sig} < \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak
- b.  $F \text{ sig} > \alpha$  , maka  $H_0$  diterima

Tabel 8 menunjukkan bahwa signifikansi adalah 0,000, dan  $H_0$  ditolak jika nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis pengawasan dan iklim organisasi berdampak secara bersamaan dan signifikan pada kinerja PB. Pada dasarnya, koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja PB. Tabel 9 berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi :

**Tabel 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.554	1.51768
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja PB				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Nilai R Square adalah 0,559. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Iklim Organisasi dapat menjelaskan 55,9 persen kinerja PB, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 44,1% dari total.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Penerima Bantuan BPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta

Hasil dari uji hipotesis yang pertama telah membuktikan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penerima bantuan BPS. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan dari analisis uji hipotesis secara parsial dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,382 > t_{tabel} = 1,974$ , dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,118 dan bernilai positif yang menjelaskan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penerima bantuan BPS. Hal ini menunjukkan meningkatnya kinerja penerima bantuan BPS dapat didorong atau dilatarbelakangi oleh adanya sistem pengawasan yang baik/tinggi. Selain itu hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ternyata selaras dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh <sup>[20]</sup>, <sup>[10]</sup> dan <sup>[21]</sup> yang menyatakan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pengawasan perlu dilakukan dalam rangka mengurangi adanya kesalahan, penyimpangan dan temuan masalah agar dapat ditemukan solusi dan dilakukan pengoreksian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan begitu hasil kerja pun akan semakin baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa tingkat pengawasan yang dilaksanakan oleh TFL dan Korfas kepada penerima bantuan program BPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta, tanggapan penerima bantuan berada dikategori "baik". Pada dasarnya Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro dalam <sup>[9]</sup>, berpendapat bahwa Pengawasan adalah tindakan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, atau kegagalan sehingga dapat dilakukan perbaikan dan mencegah kesalahan itu terulang, serta memastikan bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam <sup>[10]</sup>, pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan dengan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas penilaian kinerja, dan mengumpulkan data untuk umpan balik yang dikomunikasikan kepada karyawan tentang pencapaian hasil. Pengawasan program BPS dilakukan oleh Tenaga Fasilitator Lapangan dan Koordinator Fasilitator dengan mendampingi penerima bantuan



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

secara langsung. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa penerima bantuan dapat menyelesaikan program sesuai dengan peraturan dan prosedur program, selain itu menurut Husnaini dalam <sup>[10]</sup> tujuan pengawasan adalah untuk menghentikan atau menghilangkan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan, dan untuk mencegah kesalahan, penyimpangan, dan hambatan tersebut terjadi lagi, dan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan tersebut untuk memastikan kualitas kerja yang baik.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Penerima Bantuan BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta**

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memengaruhi kinerja penerima bantuan BPS secara signifikan. Hasil perhitungan analisis uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung = 7,438 lebih besar dari nilai ttabel = 1,974, dan nilai signifikansi adalah 0,000 kurang dari 0,05. Dengan koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,353 dan nilai positif, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penerima bantuan BPS. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja penerima bantuan BPS. Selain itu hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ternyata selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh <sup>[21]</sup>, <sup>[22]</sup> dan <sup>[4]</sup> yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang berarti persepsi seseorang akan lingkungannya akan menghasilkan sikap atau perilaku yang akan mempengaruhi kinerjanya, jadi semakin baik persepsi seseorang akan lingkungannya, semakin baik kinerjanya. Hasil analisis menunjukkan bahwa TFL dan Korfis melakukan tingkat iklim organisasi yang baik kepada penerima bantuan program BPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta, dan tanggapan mereka dikategorikan "baik".

Menurut <sup>[11]</sup> Iklim organisasi merupakan persepsi individu dan kelompok serta orang-orang yang sering berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, konsumen, konsultan, kontraktor, dll.) tentang peristiwa yang terjadi di dalam organisasi. Persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi serta kinerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Simamora dalam <sup>[12]</sup>, Iklim organisasi adalah lingkungan psikologis dan praktik sumber daya manusia (SDM) organisasi, dalam hal ini adalah persepsi penerima bantuan program BPS yang terjadi di desa setempat yang menjadi lokasi program BPS berlangsung. Persepsi penerima bantuan terhadap lingkungannya sangat mempengaruhi sikap dan perilaku penerima bantuan dalam menyelesaikan program BPS.

### **Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Penerima Bantuan BPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta**

Hasil dari uji hipotesis yang ketiga telah membuktikan bahwa variabel pengawasan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja penerima bantuan BPS. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui hasil perhitungan dari analisis uji hipotesis secara simultan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 109,692 > F_{tabel} = 3,048$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja penerima bantuan BPS dapat didorong atau dilatarbelakangi oleh adanya sistem pengawasan dan iklim organisasi yang baik/tinggi. Selain itu hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ternyata selaras dengan hasil dari penelitian <sup>[21]</sup> bahwa, meskipun pengawasan dan lingkungan organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru, etos kerja juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh pengawasan dan lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, baik secara langsung maupun tidak langsung, pengawasan dan lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerima bantuan program BPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat kinerja yang "baik". Menurut <sup>[15]</sup>, Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut <sup>[16]</sup>, Kinerja terdiri dari kombinasi hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sehubungan dengan beberapa definisi teori di atas, kinerja penerima bantuan dalam program BPS adalah prestasi kerja yang diukur ketika penerima bantuan mencapai tugas yang harus dicapai sesuai dengan standar dan ukuran yang telah ditetapkan oleh pemerintah, serta bagaimana penerima bantuan mencapai hasil tersebut sesuai dengan kemampuan mereka.

Menurut Mangkunegara dalam <sup>[20]</sup> menyatakan 4 indikator kinerja, yaitu kualitas. Kualitas dapat dilihat dari seberapa baik penerima bantuan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, dalam hal ini sesuai dengan



tugas dan tanggung jawab sebagai penerima bantuan sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan. Dalam proses pembangunan rumah, penerima bantuan dapat memilih bahan baku yang memiliki kualitas standar atau lebih baik, tergantung dengan anggaran yang disediakan oleh program. Hal ini bertujuan agar kualitas rumah yang dibangun pun akan tetap awet hingga 5 tahun ke depan, selain itu rumah layak huni harus dibangun dengan standar kesehatan dan keselamatan untuk penghuni rumah. Meski begitu, penerima bantuan harus tetap membangun rumah tidak lepas dari aturan yang telah ditetapkan, misalnya diwajibkan memakai besi 8 dan besi 10 untuk pemasangan sloof, kolom dan ringbalk. Penerima bantuan program BSPS di Kabupaten Purwakarta telah memenuhi peraturan pemasangan besi dan memakai bahan baku dengan kualitas standar, dengan begitu dapat dikatakan kualitas hasil kerja penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta dinilai baik. Indikator kinerja yang kedua adalah kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja, dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan, dalam hal ini penerima bantuan dapat menyelesaikan program BSPS sesuai dengan batas waktu yang ditentukan (7 bulan). Proses pembangunan rumah menjadi waktu acuan untuk dapat menyelesaikan program tepat pada waktunya. Dari hasil tanggapan penerima bantuan, masih banyak penerima bantuan yang menyelesaikan program lebih dari waktu yang ditentukan, baik itu dari proses pembangunan maupun proses laporan administrasi (proposal). Karena pada dasarnya, pembuatan proposal harus menunggu proses pembangunan rumah selesai sehingga dapat dibuat laporan tertulisnya dalam bentuk proposal. Penerima bantuan yang kurang cepat tanggap dalam melakukan prosedur pun masih ada. Sedangkan untuk melakukan prosedur selanjutnya akan kesulitan jika prosedur sebelumnya belum dilakukan, sehingga akan menghambat pekerjaan lainnya yang juga belum dipenuhi penerima bantuan. Indikator selanjutnya adalah pelaksanaan tugas. Penerima bantuan yang telah selesai menyelesaikan proses pembangunan rumah, dapat mulai mengerjakan laporan tertulis didampingi oleh TFL dan diperiksa oleh Korfas. Pengerjaan laporan tertulis berbentuk proposal memiliki format yang ditentukan oleh program, sehingga jika terdapat kesalahan harus secepat mungkin dilakukan koreksi, karena itu penerima bantuan harus mengerjakannya dengan cermat, untuk meminimalisir kesalahan. Indikator terakhir adalah tanggung jawab. Penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta sebagian banyak telah menyadari kewajiban masing-masing sebagai penerima bantuan program BSPS.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta. Ada beberapa indikator iklim organisasi yang masih dapat ditingkatkan kembali, yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, dan kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, hal ini dilihat dari hasil tanggapan penerima bantuan yang memiliki nilai lebih rendah daripada indikator iklim organisasi lainnya. Dimensi iklim organisasi menurut <sup>[11]</sup> yang berhubungan dengan penelitian ini adalah keadaan lingkungan fisik. Yang termasuk keadaan fisik dalam program BSPS diantaranya adalah alokasi pembangunan, ketersediaan bahan baku dan ketersediaan tenaga kerja. Program BSPS di Kabupaten Purwakarta dilakukan untuk 8 desa pada tahun anggaran 2019. Dari 8 desa tersebut tentunya toko penyedia bahan baku dipilih sesuai persyaratan, salah satunya memiliki jarak yang terjangkau dari lokasi pembangunan. Jika jarak jangkauan dari toko penyedia bahan baku dengan alokasi pembangunan rumah penerima bantuan dekat, maka pengiriman bahan baku akan lebih cepat. Sehubungan dengan hal tersebut, muncul kembali indikator lain dari keadaan lingkungan fisik, yaitu keterbatasan bahan baku. Sebelum pembangunan dimulai, prosedur awal yang dilakukan dalam program ini adalah mengevaluasi penerima bantuan yang siap menyediakan swadaya sebagai modal tambahan program BSPS diselesaikan dengan tepat waktu. Swadaya tersebut dapat berasal dari anggaran (uang) tambahan yang dimiliki oleh penerima bantuan, bahan baku tambahan yang dimiliki penerima bantuan atau berupa tenaga kerja yang disiapkan penerima bantuan. Jika penerima bantuan memiliki setidaknya satu dari ketiga jenis swadaya tersebut, maka penerima bantuan dapat menutup kekurangan toko penyedia bahan baku yang memiliki keterbatasan bahan baku. Indikator lainnya dari keadaan lingkungan fisik adalah tersedianya tenaga kerja. Umumnya, tenaga kerja banyak tersedia di semua desa. Namun dikarenakan keterlambatan bahan baku atau keterbatasan bahan baku yang tersedia, menyebabkan bahan baku terlambat dialokasikan ke rumah penerima bantuan. Hal tersebut membuat tenaga kerja yang awalnya semangat bekerja, menjadi jenuh menunggu pengalokasian bahan baku, sehingga tenaga kerja dapat berpindah pekerjaan atau mengerjakan pembangunan di tempat lain dan cenderung mengabaikan pengerjaan pembangunan rumah penerima bantuan. Akibatnya terjadilah penundaan pembangunan untuk sementara waktu, hal ini menyebabkan terlambatnya penyelesaian unit rumah dan mempengaruhi prosedur lainnya program BSPS.

Dimensi selanjutnya adalah keadaan lingkungan sosial berhubungan dengan komunikasi penerima bantuan



dengan sesama penerima bantuan, penerima bantuan dengan TFL dan Korfes, penerima bantuan dengan tenaga kerja serta penerima bantuan dengan tim teknis desa. Adanya kepercayaan dan keterbukaan antara penerima bantuan dengan lingkungan sosialnya, dapat membuat penerima bantuan tidak segan untuk mengungkapkan masalah mereka, dan hambatan mereka sehingga dengan cepat akan mendapatkan solusi dari lingkungan sosialnya. Dimensi selanjutnya adalah pelaksanaan manajemen. Yang termasuk dalam dimensi ini adalah adanya kejelasan tujuan dan target program BSPS. Penerima bantuan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, serta mengikuti musyawarah atau pertemuan yang berhubungan dengan program BSPS. Dimensi selanjutnya adalah kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta secara antusias menerima adanya program ini dilaksanakan di desanya masing-masing. Sehingga dalam pelaksanaan program, penerima bantuan memiliki semangat kerja yang baik, kesehatan dan juga memiliki nilai-nilai moral yang baik. Dimensi lainnya adalah budaya organisasi. Dalam dimensi ini, penerima bantuan harus memiliki kejujuran dan bertanggungjawabkan pekerjaannya. Kejujuran merupakan salah satu budaya organisasi yang timbul dengan sendirinya, dalam hal ini dapat dilihat pembuktiannya dari hasil pembangunan rumah penerima bantuan dengan jumlah anggaran yang disediakan program terkait bahan baku dimanfaatkan dengan baik dan sesuai harga yang ditetapkan kabupaten.

#### IV. KESIMPULAN

1. Penerima bantuan program BSPS TA 2019 di Kabupaten Purwakarta menunjukkan tanggapan yang baik terhadap pengawasan yang dilakukan oleh TFL dan Korfes serta iklim organisasi. Ini menunjukkan tanggapan yang baik terhadap kinerja penerima bantuan.
2. Terjalinnnya hubungan saling memiliki kepercayaan antara penerima bantuan BSPS dengan TFL dan Korfes menjadi tolak ukur keberhasilan implementasi program ini dengan mengutamakan sikap kejujuran dalam bertanggungjawabkan pekerjaannya.
3. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja penerima bantuan BSPS, dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja penerima bantuan BSPS. Dengan demikian, kedua variabel pengawasan dan iklim organisasi berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja penerima bantuan BSPS.

#### REFERENSI

- [1] N. A. N. Srirajani, M. Z. Siambaton, and T. Haramaini, "Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Utara Menggunakan Metode Fuzzy Tsukamoto: Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja TFL, Fuzzy Tsukamoto," *Deli Sains Informatika* , vol. 1, no. 1, pp. 9–21, 2021.
- [2] Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: CV Mitra Kreatif, 2013.
- [3] I. M. R. Tumoka, "Efektivitas Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Sorong," *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 4, no. 1, pp. 34–45, 2018, doi: 10.33506/jn.v4i1.317.
- [4] L. Aqsariyanti, H. Sjahruddin, and N. Razak, "Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 27–36, 2019.
- [5] G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14th ed. Salemba Empat, 2015.
- [6] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [7] E. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [8] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008.
- [9] M. Iqbal, "Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, vol. 9, no. 2, pp. 270–280, 2017.
- [10] Hendrayani, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau," *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, vol. 10, no. 4, pp. 506–523, 2019.
- [11] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1550

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [12] R. Wijayanti, “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo,” *Jurnal PPKM II*, vol. 4, no. 2, pp. 187–198, 2017.
- [13] T. I. Yani, “Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas di Kota Pekanbaru,” *Journal of Management Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 402–413, 2017.
- [14] W. Avianti and E. Pitaloka, “Evaluation Of Education And Training In Ministry Of Public Works And Public Housing,” *International Journal of Business, Law, and Education*, vol. 4, no. 2, pp. 383–392, 2023.
- [15] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 12th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [16] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2017.
- [17] Z. W. O. Muizu, U. Kaltum, and T. S. Ernie, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 61–78, 2019.
- [18] Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 4th ed. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- [20] A. Y. Toding, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan,” *eJournal Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 386–399, 2016.
- [21] Jumawan, “The Analysis Of Influence of Supervision and Organizational Climate to Teachers’ Performance With Work Ethic as an Intervening Variable,” *International Journal of Advanced Enineering Management and Science*, vol. 5, no. 1, pp. 594–602, 2019.
- [22] R. Sambandam, M. Chockalingam, and S. S, “Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry,” *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, vol. 9, no. 3, pp. 146–157, 2019.

#### Sumber Lain

- [1] Bebey, Aksara. (2019). Kota Bandung Miliki Wilayah Kumuh Terbesar se-Jawa Barat Capai 1400 Hektare. Merdeka. Tersedia di <https://www.merdeka.com/uang/kota-bandung-miliki-wilayah-kumuh-terbesarse-jawa-barat-capai-1400-hektare.html>, diakses pada 29 November 2019.
- [2] Sejarah Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat. Tersedia di <http://disperkim.jabarprov.go.id/dinas-perumahan-dan-permukiman/>, diakses pada 10 Mei 2020
- [3] <https://www.merdeka.com>, diakses pada tanggal 20 November 2019.

