

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan

Janni Wardi Ladoma¹, Eka Putra¹

¹Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan
e-mail : janniwardiladoma@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p>Received: dd mm yyyy</p> <p>Accepted: dd mm yyyy</p> <p>Published: dd mm yyyy</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dilakukan untuk melihat hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sekitar sepertiga dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh efektivitas pengawasan yang dilakukan. Namun, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja yang belum diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa pengawasan yang lebih efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk lebih memperhatikan pengawasan agar target kerja dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</p> <p>Kata kunci : pengawasan, kinerja karyawan, pelalawan</p> <p><i>Objective the purpose of this study was to determine the effect of supervision on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Pelalawan Regency. This study involved all employees as respondents using census method. Data analysis was carried out to see the relationship between supervision and employee performance. The results showed that supervision has important role in improving employee performance. About one-third of variation in employee performance can be explained by the effectiveness of supervision conducted. However, there are still other factors that also affect performance that have not been examined in this study. The main conclusion of this study is that more effective supervision can significantly improve employee performance. employee performance significantly. Therefore, agencies are advised to pay more attention to supervision so that work targets can be achieved in accordance with predetermined standards. standards that have been set.</i></p> <p>Keywords: supervision, employee performance, pelalawan</p>

How to cite:	Ladoma, J. W., Putra, E., (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. <i>Jurnal Rivda</i> , 2(2).
E-ISSN:	2988 - 5833
Published by:	Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan

PENDAHULUAN

Adanya pemberlakuan otonomi daerah telah menyebabkan kelemahan dalam pengawasan terhadap pegawai, yang berdampak pada penurunan kinerja. Kelemahan ini terlihat dari tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu, serta jam kerja yang tidak efektif, di mana pegawai sering kali mengisi waktu kosong dengan kegiatan yang tidak mendukung penyelesaian tugas mereka. Kondisi ini juga menunjukkan kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh instansi, termasuk di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Pelalawan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2016) bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi menyebabkan masih adanya pegawai yang kurang terawasi, masih ditemukannya pegawai yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting supaya memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengawasan, sebagaimana diungkapkan oleh Soemardjo Tjitrosidojo dalam Fahmi (2017), adalah bentuk pengamatan yang dilakukan secara menyeluruh dengan membandingkan antara apa yang diamati dan apa yang seharusnya dilakukan. Handoko (2015) menyebutkan bahwa terdapat lima tahapan dalam proses pengawasan, yaitu: penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan antara pelaksanaan dan standar, serta pengambilan tindakan korektif bila perlu. Selain itu, Terry (2018) menambahkan bahwa pengawasan yang baik harus disertai dengan monitoring berkelanjutan untuk memastikan tidak adanya penyimpangan selama proses pelaksanaan tugas.

Pengawasan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengawasan internal dan eksternal, pengawasan preventif dan represif, serta pengawasan dekat dan jauh (Andri & Endang, 2015). Menurut Hasibuan (2014), pengawasan internal yang kuat dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan dari fungsi pengawasan, menurut Kadarisman (2015), adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, menurut Wibowo (2016), termasuk individu, kepemimpinan, kelompok kerja, sistem, dan situasi. Menurut Nuraini (2013), kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, serta kualitas kepemimpinan dan dukungan yang diberikan dalam organisasi. Faktor-faktor ini sangat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Sementara itu, menurut Permendagri No. 30 tahun 2019, indikator kinerja pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dibutuhkan pengawasan yang lebih optimal di setiap tingkatan organisasi (Mangkunegara, 2011). Pengawasan yang baik akan membantu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai, serta memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.

TUJUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan

mengidentifikasi sejauh mana pengawasan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, menilai efektivitas pengawasan yang dilakukan di Bappeda Kabupaten Pelalawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan rekomendasi terkait peningkatan pengawasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan metode sensus didasarkan pada kebutuhan untuk mendapatkan data yang akurat dan menyeluruh, terutama dalam populasi kecil seperti pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Menurut Sugiyono (2013), metode sensus memungkinkan setiap individu dalam populasi untuk diikutsertakan, sehingga hasil yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dapat menggambarkan karakteristik populasi secara utuh.

Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana, yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja pegawai. Regresi linear sederhana dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Justifikasi pemilihan metode ini didasarkan pada fokus penelitian yang ingin mengevaluasi pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan interaksi dengan variabel lain. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menyajikan hasil yang sederhana namun informatif, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan di instansi terkait.

Implikasi dari penelitian ini mencakup pentingnya perbaikan dalam prosedur pengawasan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Dengan memperbaiki mekanisme pengawasan, instansi dapat memastikan bahwa tugas-tugas pegawai diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan untuk merancang strategi pengawasan yang lebih adaptif dan relevan dengan dinamika kerja di instansi pemerintahan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yaitu seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel kecuali pimpinan dan peneliti yang bekerja di instansi tersebut. Menurut Nazir (2014), metode sensus melibatkan seluruh anggota populasi dalam penelitian untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat dan representatif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan angket. Observasi dilakukan untuk mencatat perilaku dan kegiatan pegawai, sedangkan angket disebar untuk mengukur persepsi dan tanggapan mereka terkait variabel penelitian. Skala likert 5 poin digunakan dalam kuesioner, di mana responden memberikan penilaian mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Skala likert dianggap efektif dalam mengukur sikap dan opini responden secara kuantitatif (Sugiyono, 2013).

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh yang

signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018). Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, yang digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kontribusi pengawasan sebesar 34,3% terhadap kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh faktor eksternal lain yang lebih dominan, seperti motivasi individu, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, yang tidak diamati dalam penelitian ini. Faktor-faktor ini seringkali memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan hasil yang ditemukan dalam studi sebelumnya. Selain itu, pengawasan yang ada mungkin belum optimal dalam mencakup seluruh aspek yang mempengaruhi kinerja. Pembahasan hasil perlu dikaitkan dengan teori-teori terkait, seperti teori motivasi dan kepemimpinan, untuk menunjukkan relevansi temuan. Karakteristik responden, termasuk jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pekerjaan, juga perlu dijelaskan lebih lanjut untuk memberikan konteks yang lebih jelas dalam menilai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Deskriptif

Analisis Pengawasan (X)

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel pengawasan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Adanya penetapan standar dalam dinas	8	11	16	0	0	35	3,77
		40	44	48	0	0	132	
2	Standar yang ditetapkan di sesuaikan dengan SOP	11	12	12	0	0	35	3,97
		55	48	36	0	0	139	
3	Standar yang ditetapkan oleh dinas bertujuan untuk pengawasan	10	14	10	1	0	35	3,94
		50	56	30	2	0	138	
4	Pengukuran kinerja dilakukan dengan berulang-ulang	2	13	19	1	0	35	3,46
		10	52	57	2	0	121	
5	Pengukuran kinerja pegawai dilakukan secara mendetail	2	17	14	2	0	35	3,54
		10	68	42	4	0	124	
6	Pengukuran kinerja pegawai dilakukan berbasis kuantitas dan kualitas output	2	17	14	2	0	35	3,54
		10	68	42	4	0	124	
7	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan	0	12	22	1	0	35	3,31
		0	48	66	2	0	116	
8	Membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah	4	10	21	0	0	35	3,51
		20	40	63	0	0	123	

	di tetapkan							
9	Standar yang di tetapkan oleh dinas dapat di capai oleh pegawai	12	9	14	0	0	35	3,94
		60	36	42	0	0	138	
10	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap dinas.	7	13	14	1	0	35	3,74
		35	52	42	2	0	131	
11	Peran pengawasan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sebelumnya.	2	11	20	2	0	35	3,37
		10	44	60	4	0	118	
12	Tindakan koreksi dibutuhkan untuk evaluasi berikutnya	2	15	17	1	0	35	3,51
		10	60	51	2	0	123	
Jumlah Responden		62	154	193	11	0	420	3,64
Jumlah Bobot		310	616	579	22	0	1527	
Persentase (%)		14,76 %	36,67 %	45,95 %	2,62 %	0,00 %	100%	

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada variabel pengawasan, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP” yaitu sebesar 3,97 yang berada pada kategori setuju. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan” yaitu sebesar 3,31 yang berada pada kategori cukup setuju. Namun secara keseluruhan, hasil penelitian untuk variabel pengawasan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel pengawasan yang terdiri dari 4 indikator secara keseluruhan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan sudah mendapat tanggapan baik sehingga nantinya pengawasan sesuai dengan yang diinginkan karyawan.

Analisis Kinerja (Y)

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan sudah baik.	4	13	18	0	0	35	3,60
		20	52	54	0	0	126	
2	Pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai	7	12	15	1	0	35	3,71
		35	48	45	2	0	130	
3	Saya akan bertindak sesuai dengan nilai, norma yang berlaku	5	13	17	0	0	35	3,66
		25	52	51	0	0	128	
4	Pegawai bekerja sesuai dengan aturan	9	16	10	0	0	35	3,97
		45	64	30	0	0	139	

	yang berlaku sesuai perundang-undangan								
5	Saya akan menyalurkan sikap dan tindakan PNS sesuai peraturan.	12	13	10	0	0	35	4,06	
		60	52	30	0	0	142		
6	Demi mewujudkan tujuan organisasi PNS tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang ataupun golongan.	6	21	8	0	0	35	3,94	
		30	84	24	0	0	138		
7	Saya selalu mentaati kewajiban sesuai perundang-undangan	6	25	4	0	0	35	4,06	
		30	100	12	0	0	142		
8	Setiap PNS yang melanggar peraturan kedinasan akan dijatuhi hukuman disiplin.	7	17	11	0	0	35	3,89	
		35	68	33	0	0	136		
9	Pegawai bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangkan melakukan pekerjaan.	4	21	10	0	0	35	3,83	
		20	84	30	0	0	134		
10	Karyawan selalu menjaga hubungan dengan sesama rekan kerja.	4	19	12	0	0	35	3,77	
		20	76	36	0	0	132		
11	Pimpinan memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya	6	17	12	0	0	35	3,83	
		30	68	36	0	0	134		
12	Pimpinan selalu menjadi yang baik bagi bawahannya.	6	19	10	0	0	35	3,89	
		30	76	30	0	0	136		
Jumlah Responden		76	206	137	1	0	420	3,85	
Jumlah Bobot		380	824	411	2	0	1617		
Persentase (%)		18,10%	49,05%	32,62%	0,24%	0,00%	100%		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja karyawan, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah "Saya akan menyalurkan sikap dan tindakan PNS sesuai peraturan" dan "Saya selalu mentaati kewajiban sesuai perundang-undangan" yaitu masing-masing sebesar 4,06 yang berada pada kategori setuju. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator "Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan sudah baik" sebesar 3,60 dengan kategori setuju. Namun secara keseluruhan variabel kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja untuk masa yang akan datang.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2 (35 - 2) = 33$ $r_{tabel} = 0,334$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X)	X_1	0,527	0,334	Valid
	X_2	0,662	0,334	Valid
	X_3	0,606	0,334	Valid
	X_4	0,338	0,334	Valid
	X_5	0,578	0,334	Valid
	X_6	0,453	0,334	Valid
	X_7	0,485	0,334	Valid
	X_8	0,564	0,334	Valid
	X_9	0,450	0,334	Valid
	X_10	0,361	0,334	Valid
	X_11	0,380	0,334	Valid
	X_12	0,509	0,334	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,530	0,334	Valid
	Y_2	0,484	0,334	Valid
	Y_3	0,378	0,334	Valid
	Y_4	0,385	0,334	Valid
	Y_5	0,428	0,334	Valid
	Y_6	0,477	0,334	Valid
	Y_7	0,372	0,334	Valid
	Y_8	0,544	0,334	Valid
	Y_9	0,625	0,334	Valid
	Y_10	0,439	0,334	Valid
	Y_11	0,546	0,334	Valid
	Y_12	0,410	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 2 instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

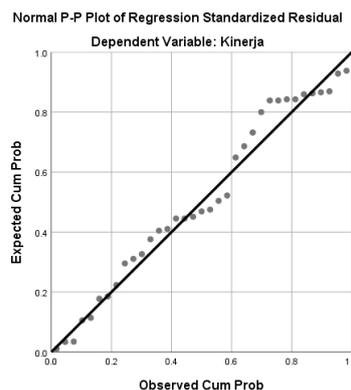
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja	0,671	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standardized Residuals*. Berdasarkan sampel data (n = 35), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot.

Dari Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23,338	5,537			4,215	,000
Pengawasan	,524	,126	,585		4,149	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2022

Penggunaan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dalam peneliiian ini dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.

Dari data yang dikemukakan pada tabel 5, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,338 + 0,524X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya,:

- Konstanta sebesar 23,338, artinya jika variabel pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 23,338.
- Nilai Koefisien variabel pengawasan 0,524 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 1,105 satuan dari perubahan variabel pengawasan.
- Nilai Koefisien variabel pengawasan 0,524 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 1,105 satuan dari perubahan variabel pengawasan.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial terhadap Variabel Terikat.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,338	5,537		4,215	,000
	Pengawasan	,524	,126	,585	4,149	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2022

Hasil pengujian pada variabel pengawasan (X) dengan menggunakan bantuan SPSS seperti tabel 6, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,149. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,035 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,149 > 2,035$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Koefisien Determinasi R²

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,343	,323	3,21064

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2022

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil R² sebesar 0,343 (34,3%) menunjukkan bahwa pengawasan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, namun masih ada faktor lain yang lebih dominan, mencakup 65,7% sisanya. Ini tidak berarti pengawasan kurang optimal, melainkan menunjukkan adanya variabel lain yang juga berperan besar. Faktor-faktor eksternal yang mungkin berkontribusi termasuk motivasi pegawai, ketersediaan sumber daya, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan program pelatihan. Semua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek, bukan hanya pengawasan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan secara umum dinilai positif oleh responden, dengan nilai rata-rata 3,64 dan kinerja pegawai juga berada pada kategori "setuju" dengan nilai rata-rata 3,85. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa

pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang dibuktikan oleh hasil uji t, di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,149 > 2,035$). Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja adalah 34,3%, berdasarkan hasil uji determinasi yang menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi.

Untuk meningkatkan pengawasan dan kinerja pegawai, disarankan agar pengawasan lebih terstruktur dan berkelanjutan, dengan fokus pada aspek yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Pelatihan bagi pengawas juga penting agar mereka bisa memberikan arahan yang lebih efektif. Pemanfaatan teknologi, seperti sistem manajemen kinerja, akan mempermudah pengawasan dan memberikan umpan balik yang lebih cepat. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam proses pengawasan, misalnya dengan menetapkan target yang jelas, dapat meningkatkan tanggung jawab mereka. Terakhir, aspek motivasi dan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, karena keduanya turut mendukung kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, F., & Endang, S. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Media Tera.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengawasan dan Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, I. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Terry, G. R. (2018). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Pustaka Utama.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.