

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU

Oleh

Teguh Hendra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : teguhhendra19@yahoo.co.id

Abstract : *Human resources are the central figure in the organization to achieve the expected goals. In order for management activities to run well, an organization must have human resources who have high quality work and efforts to manage the organization as optimally as possible so that its performance can be maximized for many people. To create good work results, of course requires a good work supervision system as well. Supervision is one of the keys to the success of the organization in achieving its goals. The purpose of supervision is to be able to control employees so that they are able to work in accordance with the provisions and work standards that have been set. In general, the purpose of this study was to determine the effect of supervision on the performance of Civil Servants at the Office of the Ministry of Public Works and Public Housing at the Balai Sungai Sumatera III Pekanbaru. The number of samples in this study were 93 people. From the results of the validity test, the overall statement item between the monitoring variable and the performance variable is declared valid because the value of $r_{count} > r_{table}$ (0.2039). The results of simple linear regression obtained the value of $Y = 30.854 + 0.354X$. From the results of the t test, the t -test value (2.838) > from the t_{table} value (1.98638) with a significant level of $0.006 < 0.05$ means that the monitoring variable has an effect on the performance variable. And the value of the coefficient of determination R^2 is 0.081, meaning that the contribution or the magnitude of the influence of supervision on performance is 0.081 or 8.1% while the remaining 91.9% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.*

Keywords: *Supervision, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting yang ada dalam suatu organisasi. Persoalan kebutuhan organisasi untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas serta semangat yang tinggi tentu sangat diharapkan oleh banyak organisasi di Indonesia untuk bisa bersaing serta memberikan pelayanan yang maksimal. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan perkembangan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya dapat dimaksimalkan untuk orang banyak. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, peran pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Untuk menciptakan hasil kerja yang baik, tentu membutuhkan system pengawasan

kerja yang baik pula. Pengawasan adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan dari pengawasan adalah untuk dapat mengontrol para pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan ketentuan serta standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharuskan memberikan pelayanan terbaik, sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Agar terjadinya suatu sistem kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya pengawasan kerja, karena pegawai berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, pemerintah dan pembangunan. Diharapkan dengan adanya pengawasan yang baik, para pegawai mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi yang terpenting penerapannya dalam

manajemen organisasi karena pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang harus diterapkan. Tanpa adanya pengawasan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dalam upaya terlaksananya fungsi pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal dan memiliki kerja yang baik. Hasil atau tidaknya pengawasan dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah dianggarkan dapat terlaksana dengan baik, serta ketepatan waktu pegawai dalam membuat pelaporan dari kegiatan yang telah dikerjakan, berikut gambaran tentang keadaan jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Tahun 2016 sampai Tahun 2020.

Tahun	PNS	Non PNS	Jumlah Pegawai
2016	108	95	203
2017	106	95	201
2018	102	95	197
2019	101	106	207
2020	94	112	206

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, 2021.

Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa tahun 2016 jumlah PNS 108 orang, tahun 2017 sebanyak 106 orang, tahun 2018 sebanyak 102 orang, tahun 2019 sebanyak 101 orang dan pada tahun 2020 jumlah PNS sebanyak 94 orang pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Absensi adalah salah satu bentuk jalan atau tidaknya pengawasan yang dilakukan terhadap para pegawai ketika melakukan pekerjaan yang dilihat dari segi kehadiran para pegawai. Berikut gambaran tentang absensi pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Tabel 2
Data keadaan absensi pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Tahun 2016 sampai Tahun 2020.

Tahun	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	Terlambat Masuk	Cepat Pulang	Jumlah Absensi	Persentase (%)
2016	2	11	7	20	-
2017	-	3	4	7	-65 %
2018	1	6	11	18	157 %
2019	-	5	8	13	-27 %
2020	1	11	16	29	123 %

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, 2021.

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa masih terjadi beberapa permasalahan absensi mengenai pegawai yang mangkir atau tidak hadir tanpa ada keterangan, terlambat datang dan cepat pulang. Pada tahun 2016 jumlah permasalahan absensi sebanyak 20 absensi, tahun 2017 berjumlah 7 absensi atau menurun sebesar -65 %, tahun 2018 meningkat menjadi 18 absensi atau naik sebesar 157 %, tahun 2019 kembali menurun menjadi 13 absensi atau sebesar -27 % dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 29 permasalahan absensi atau naik sebesar 123 %.

Hal ini tentu saja menggambarkan tentang masih rendahnya tanggung jawab pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru terutama tentang absensi.

Selain dari absensi diatas berikut beberapa gambaran tentang pengawasan kerja para pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang dianggap masih belum baik diantaranya seperti pegawai yang masih saja ada yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi.

Tabel 3
Data jumlah pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang indisipliner perihal tidak mengikuti apel pagi.

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai tidak mengikuti Apel Pagi (orang)	Presentase (%)
2016	108	7	-
2017	106	2	-71 %
2018	102	3	50 %
2019	101	5	66 %
2020	94	11	120 %

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, 2021.

Dari tabel 3 diatas dapat di lihat bahwa pada tahun 2016 sampai tahun 2020 jumlah pegawai yang tidak mengikuti apel pagi selalu bertambah, hal ini seharusnya tidak terjadi,

namun pada kenyataannya masih saja ada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi. Tahun 2016 sebanyak 7 orang pegawai, menurun sebesar -71 % pada tahun 2017,

namun pada tahun 2018 kembali meningkat sebesar 50 %, tahun 2019 kembali bertambah sebesar 66 %, dan pada tahun 2020 menjadi 120 %.

Selain dari absensi serta data pegawai yang tidak mengikuti apel pagi saat jam kerja, berikut beberapa bentuk pengawasan yang dilakukan pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru seperti ;

1. Membuat laporan kerja bulanan tepat waktu.
2. Melakukan pengontrolan terhadap pekerjaan yang sedang di kerjakan dilapangan.

3. Sosialisasi prosedur dan pengarahan kegiatan-kegiatan kerja.
4. Rapat rutin pegawai setiap bulannya diminggu pertama.
5. Pemberian sanksi disetiap pelanggaran atau penyimpangan kerja yang dilakukan pegawai seperti, kehadiran, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam memanfaatkan anggaran dengan baik, dan lain sebagainya.

Berikut data tentang pencapaian kerja berupa proyek pembangunan infrastruktur di kota Pekanbaru Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 4
Data Target dan Realisasi Proyek Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tahun	Jumlah Proyek	Terselesaikan Tepat Waktu	Terselesaikan Tidak Tepat Waktu
2016	8	8	-
2017	6	6	-
2018	7	6	1
2019	9	8	1
2020	11	9	2

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, 2021.

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa dari segi realisasi proyek yang ada, dapat dikatakan sudah baik dari tahun 2016 sampai tahun 2017, namun pada tahun 2018 ada 1 proyek yang penyelesaiannya tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tahun 2019 ada 1 proyek, dan pada tahun 2020 terdapat 2 proyek yang terselesaikan tidak sesuai dengan waktunya. Meskipun setiap program kegiatan yang dianggarka dari tahun 2016 sampai tahun 2020 semua terselesaikan,

namun mulai tahun 2018 sampai tahun 2020 masih ada kegiatan yang lambat penyelesaiannya Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Berikut beberapa gambaran tentang proyek-proyek yang telah dikerjakan oleh pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 5
Data Bentuk Proyek Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Tahun 2020.

No	Bentuk Proyek
1.	Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Sungai Batang Lubuh di Desa Surau Kec. Rambah Hilir Kab. Rohul.
2.	Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Sungai Kampar di Desa S.Tarap & Desa Tj. Bungo Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
3.	Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Sungai Batang Lubuh di Desa Rambah Tengah Hilir Kec. Rambah Kab. Rohul.
4.	Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Sungai Siak di Sektor IV Kota Pekanbaru.
5.	Pembangunan Pengaman Pantai P.Serapung Kab. Pelalawan (lanjutan) 100 m'
6.	Pembangunan Pengaman Pantai Tanjung Medang P.Rangsang Kab.Kep.Meranti (lanjutan) 200 m'
7.	Pembangunan Pengaman Pantai Teluk Makmur Dumai Kota Dumai (lanjutan) 100 m'

Sumber : Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pekanbaru, 2020.

Pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat gambaran tentang proyek-proyek apa saja yang dikerjakan oleh para pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru tahun 2020.

Bertolak dari fenomena serta latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu: Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru ?.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh yang berjudul : “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru”.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- Bagi penulis adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan tentang kinerja.
- Bagi pihak Pimpinan dengan adanya penelitian ini sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
- Bagi pihak lain semoga nantinya penelitian ini dapat menambah wawasan para pembaca dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dalam judul yang sama.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manulang dalam Novitasari (2020: 152) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Sedarmayanti (2017: 37) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan, dan penilaian.

Noe dalam Kasmir (2016: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian dalam Margaret (2017: 97) pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Brantas dalam Fahmi (2013:139) pengawasan adalah sebuah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Handoko (2011: 360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang system informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang

efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko dalam Margaret (2017: 99) ada beberapa indikator dalam proses pengawasan, yaitu :

1. Penetapan standar.
2. Penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.
5. Perbaikan atas penyimpangan.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2016: 190).

Nawawi dalam Widodo (2015: 131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Nurmansyah (2018: 98) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Mangkunegara (2017: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Indikator Kepuasan konsumen

Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan indikator :

1. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas- tugas yang ada didalam organisasi.
3. Kemandirian (*dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai
4. Inisiatif (*initiative*)
Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, *fleksibilitas* berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adabtability*)
Kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi- kondisi.
6. Kerjasama (*cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Ernie dan Saefullah dalam Hendrayani (2019:518), pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Suriani, 2020, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau ditemukan berdasar hasil penelitiannya bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 3) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel *Dependen*, yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* yaitu : Kinerja (Y)
2. Variabel *Independen*, yaitu variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *independen* (terikat). Variabel *Independen* yaitu : Pengawasan (X).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Jl. Cut Nyak Dien No 1 Pekanbaru

Jenis dan Sumber Data

Sumber Data

Sujarweni (2014: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.
2. Data skunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang berjumlah 94 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka dalam Penelitian ini populasi dijadikan sampel, yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 orang dan satu orang tidak termasuk sampel karena sebagai kepala dinas sekaligus pengawas pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah menggunakan:

a. Analisis Deskriptif

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah: "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan

variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

b. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

Metode Deskriptif

Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel pengawasan bahwa yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 42 % dengan nilai rata- rata sebesar 3.78 sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori setuju sebesar 43 % dengan nilai rata – rata sebesar 3.89

Metode Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.854	5.667		5.444	.000
Pengawasan	.354	.125	.285	2.838	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.34 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = a+bX$, dimana

$Y = 30.854 + 0.354X$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 30.854 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.354 ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.354. Artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.354, jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji t

Nilai tabel 6 dilihat pada tabel t dengan df n-k-1 ; 93-1-1= 91, sehingga didapat nilai t_{tabel} 1.98638. Maka dari tabel 5.35 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung}

(2.838) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.98638) dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 ^a	.081	.071	5.770

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.081 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja sebesar 0.081 atau 8.1 % sedangkan sisanya 91.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel pengawasan bahwa yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 42 % dengan nilai rata- rata sebesar 3.78 sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling

dominan adalah kategori setuju sebesar 43 % dengan nilai rata – rata sebesar 3.89.

2. Nilai konstanta (a) = 30.854 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.354 ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.354. Artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.354, jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai kinerja.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} 1.98638. Maka dari tabel 5.35 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (2.838) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.98638) dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.081 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja sebesar 0.081 atau 8.1 % sedangkan sisanya 91.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden pada masing-masing item pernyataan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah :

1. Jika dilihat dari item pernyataan pada variabel pengawasan bahwa tanggapan responden tentang “Pekerjaan yang keluar dari standar yang ada selalu dilakukan koreksi kembali dengan baik” memiliki nilai rata-rata terendah, maka

diharapkan kepada pimpinan khususnya hendaknya dapat selalu mengoreksi atau mengevaluasi kembali setiap pekerjaan-pekerjaan yang diselesaikan para pegawai bisa berupa rapat evaluasi kerja yang diadakan per periode tergantung kebutuhan yang ada.

2. Untuk variabel kinerja item pernyataan pada tanggapan responden tentang “Kerjasama antara pegawai, dan pimpinan berjalan dengan baik” memiliki nilai rata-rata terendah, maka disarankan hendaknya pimpinan lebih komunikatif serta mendekatkan diri kepada para pegawai agar komunikasi serta terciptanya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan.
3. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendrayani, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provisnis Riau*, Jurnal Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 10 No. 4 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Harianto, Saputra, Asron, 2020, *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam*, Jurnal EMBA, Vol.8 No.1,

- ISSN 2303-1174, Universitas Putera Batam.
- Herlambang, Susatyo, 2013, *Pengantar Manajemen*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Hendrayani, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau*, Volume 10, Nomor 4, P.ISSN: 1410-7988, E.ISSN: 2614-123X, *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*.
- Handoko, T.H, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Bandung.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Margaret, Fitra, 2017, *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang*, STIE Trisna Negara, *Jurnal Kolegial* Vol. 5, No. 1, Juni 2017, ISSN 2088-5644.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2016, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BandarMaju, Bandung.
- Novitasari, Erna, 2020, *Dasar-Dasar Manajemen*, Unicorn, Yogyakarta.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priansa, Donni, Juni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Suriani, Yesi Amnes, 2020, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabaru press. Cet.1. Yogyakarta.
- Toding, Anastasya Yuyun, 2016, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*, e- jurnal Administrasi Bisnis 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408, Universitas Mulawarman.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.