

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser

Syifi Fauziah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

M. Yunus Syam

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Welda Widya Hidayah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser,
Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis: lfie.fauziah@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the effect of supervision on employee performance at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Pemembolum Senaken Market, Paser Regency. From the results of the validity test, all 10 statement items were declared valid because they were greater than the r_{table} value of 0.2006 for each statement in this study. From the results of the reliability test, a value of 0.959 was obtained, which means there is a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable. From the results of multiple linear regression analysis, it can be seen that the results of the regression equation are $Y = 40.597 + 0.535X_1 + 0.361X_2$.*

Based on the calculation results, an R value (Correlation Coefficient) of 0.915 is obtained which is at an interpretation level between 0.80-1.00, which means that there is a very strong influence from the supervision variable (X) which consists of direct supervision (X1), and supervision. indirectly (X2), on employee performance (Y).

The value of the Adjusted R Square Determination Coefficient (R^2) is 0.833 or 83.3%. These results show that 83.3% of the direct supervision variables (X1) and indirect supervision (X2) have had an influence on the employee performance variable (Y). The remaining 16.7% is influenced by other unknown variables.

From the results of the F test carried out, the supervision variable (X) consists of direct supervision (X1) and indirect supervision (X2), together they have an influence on employee performance. This is proven by the Fcount result of 238.507 with a significance level of 0.000, which means it is greater than Ftable 3.09.

The results of the t test showed that the t-count value of direct supervision (X1) was 5.646 with a significant level of 0.000 and the t-count value of indirect supervision (X2) was 3.637 with a significance level of 0.000. Of the two independent variables studied, it is known that the direct supervision variable (X1) is the variable that has the dominant influence on employee performance (Y). This is proven by the results of direct supervision (X1) > indirect supervision (X2) or (5.646 > 3.637), so H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, the second hypothesis in Chapter II is proven correct.

Keywords: *Supervision, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser. Dari hasil uji validitas, semua item 10 pernyataan dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2006 pada masing-masing pernyataan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai sebesar 0,959 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya $Y = 40,597 + 0,535X_1 + 0,361X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,915 yang berada pada tingkat interpretasi antara 0,80-1,00 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari

variabel pengawasan (X) yang terdiri dari pengawasan langsung (X_1), dan pengawasan tidak langsung (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,833 atau sebesar 83,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa 83,3% variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) telah memberikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

Dari hasil uji F yang dilakukan, variabel pengawasan (X) terdiri dari pengawasan langsung (X_1), dan pengawasan tidak langsung (X_2), secara bersama - sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil F_{hitung} sebesar 238,507 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} 3,09.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan langsung (X_1) sebesar 5,646 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} pengawasan tidak langsung (X_2) sebesar 3,637 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, diketahui variabel pengawasan langsung (X_1) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil pengawasan langsung (X_1) > pengawasan tidak langsung (X_2) atau ($5,646 > 3,637$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua pada Bab II terbukti benar.

Kata kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sistem dan aturan yang ada tidak akan dapat memberikan hasil dan dampak yang positif jika tidak diikuti oleh kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, pemerintah maupun swasta.

Pada umumnya penyelenggaraan tata kelola pemerintah yang baik memerlukan keberadaan pegawai sebagai penggerak organisasi pemerintah yang memiliki kecakapan kerja, dapat bekerjasama dengan baik, mampu mengagagas ide-ide baru, bertanggung jawab serta taat hukum. Pegawai berkinerja tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi atau instansi pemerintah khususnya dalam pelaksanaan program Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang terkait.

Pelaksanaan program kerja dalam setiap UPTD dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam rangka mewujudkan pembangunan di setiap daerah yang adil dan merata akan lebih optimal apabila dalam pelaksanaannya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masing-masing UPTD. Sistem pengawasan menjadi point penting bagi sebuah organisasi untuk menggerakkan dan memastikan pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada.

Pengawasan sumber daya manusia atau pegawai juga dilakukan agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien serta meningkatnya kinerja pegawai Menurut Schermerhorn dalam buku Hodi (2022:132) “Pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.”

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi.

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh Kepala UPTD terhadap setiap pegawai untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh Kepala UPTD yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan pengawasan dari atasan langsung yang melakukan pengawasan melekat terhadap kinerja dari setiap pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pengawasan juga merupakan kegiatan untuk memperbaiki, mendorong dan meningkatkan hasil kinerja pegawai, semua ini dapat berhasil bila tugas pengawasan dilaksanakan dengan baik maka mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya pengawasan, kepala UPTD dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh UPTD terkait. Hal ini dapat mendorong gairah kerja serta terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap kepala UPTD selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai tanggung jawab yang baik atau positif.

Pentingnya pengawasan diharapkan dapat mendorong kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “manage” yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut.

Menurut Hodi (2022:3) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*Leading*) dan pengawasan (*Controlling*).

Sumber Daya Manusia

Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari para pegawai dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktifitas, kreatifitas dan antusiasme. Sasaran sasaran ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin orang.

Menurut Rahardjo (2022:3) “Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi.”

Sumber Daya Manusia telah didefinisikan sebagai dari sudut pandang nasional, keterampilan pengetahuan, kemampuan kreatif, dan bakat yang diperoleh dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting yang ada dalam suatu organisasi. 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.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungannya. Pengawasan merupakan peranan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schermerhorn dalam buku Hodi (2022:132) “Pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.”

Pengawasan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kinerja

Kinerja pegawai mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Sinambela dalam buku Syaifuddin (2018:62) “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.”

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau organisasi yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya.

Menurut Mangkunegara dalam buku Syaifuddin (2018:65) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan organisasi.”

Kinerja pegawai adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Seorang pegawai harus mampu berkerja dengan efektif dan lebih terarah karena merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan melalui penerapan struktur organisasi/instansi yang baik dalam menggerakkan tenaga kerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser yang terdiri dari 16 orang pegawai negeri sipil dan 80 orang pegawai tidak tetap dengan total jumlah pegawai sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser yang berjumlah 96 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui antara variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah 40,597, nilai variabel $X_1 = 0,535$, nilai variabel $X_2 = 0,361$. Dengan melihat hasil tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dari variabel pengawasan (X) yang terdiri dari pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 40,597 + 0,535 (X_1) + 0,361 (X_2)$. Dan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Angka 40,597 adalah angka konstanta, artinya meskipun variabel X_1 dan X_2 tidak ada atau sama dengan 0 maka nilai variabel Y sebesar 40,597.
- 2) Angka 0,535 (X_1) adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan langsung (X_1). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan langsung (X_1) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,535 dengan asumsi variabel lain konstanta atau tetap.
- 3) Angka 0,361 (X_2) adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan tidak langsung (X_2). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan tidak langsung (X_2) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,361 dengan asumsi variabel lain konstanta atau tetap.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas (X_1, X_2) searah dengan variabel kinerja pegawai (Y).

2. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, karena total variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,915. Berdasarkan interpretasi hubungan antara variabel pengawasan (X) yang terdiri dari pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) berada pada interval koefisien (0,80 – 1,00) adalah sangat kuat.

3. Perhitungan Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y . Berdasarkan analisis data primer (model summary) menunjukkan *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,833 atau 83,3%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) telah memberikan kontribusinya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 83,3%. Adapun sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

4. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak Langsung (X_2) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan membandingkan hasil uji F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, atau $\alpha = 0,05$, $df_1 = (3-1) = 2$ dan $df_2 = (96-2-1) = 93$ maka dapat dilihat pada tabel distribusi F nilai F_{tabel} sebesar 3,09.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 238,507. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $238,507 > 3,09$ dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) secara bersama-sama

(simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser.

5. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan membandingkan hasil uji t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu dengan $\alpha = 5\%$, $df = 96 - 2 - 1 = 93$. Maka dapat dicari pada tabel distribusi t nilai t_{tabel} sebesar 1,98580. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan hasil analisis uji t sebagai berikut:

- 1) Untuk pengawasan langsung (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 5,646 dan didukung dengan tingkat signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,646 > 1,98580$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan langsung (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Untuk pengawasan tidak langsung (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,637 dan didukung dengan tingkat signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,637 > 1,98580$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak langsung (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa variabel pengawasan langsung (X_1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t_{hitung} pengawasan langsung (X_1) sebesar 5,646. Sehingga pada hipotesis bahwa pengawasan langsung (X_1) berpengaruh dominan terbukti benar atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya tentang pengaruh pengawasan yang terdiri dari pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap kinerja

pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas dari 10 pernyataan, semuanya memiliki nilai lebih dari 0,2006 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa semua pernyataan adalah valid.
- 2) Hasil uji realibilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,959 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau $0,959 > 0,60$ sehingga kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.
- 3) Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 40,597 + 0,535 (X_1) + 0,361 (X_2)$. Nilai regresi menunjukkan variabel independen yaitu pengawasan (X) berpengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel (X_1, X_2) searah dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang artinya jika meningkat atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915 yang berarti hubungan antara variabel pengawasan (X) yang terdiri dari pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) berada pada interval koefisien (0,80 – 1,00) adalah sangat kuat
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,833 atau 83,3% yang berarti bahwa variabel pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 83,3% pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser dan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.
- 6) Secara simultan (Bersama-sama) variabel pengawasan yang terdiri dari pengawasan langsung (X_1) dan pengawasan tidak langsung (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $238,507 > 3,09$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 7) Secara parsial (Sendiri-sendiri) diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan langsung (X_1) sebesar 5,646 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} pengawasan tidak langsung (X_2) sebesar 3,637 dengan tingkat signifikan 0,000. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, diketahui variabel pengawasan langsung (X_1) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil pengawasan langsung (X_1) > pengawasan tidak

langsung (X_2) atau ($5,646 > 3,637$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pada hipotesis bahwa pengawasan langsung (X_1) berpengaruh dominan terbukti benar atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka sebagai pelengkap terhadap hasil dari penelitian diajukan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel pengawasan langsung (X_1) sangat baik dan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka pimpinan harus terus mempertahankan bahkan meningkatkan pengawasan langsung dengan cara lebih sering melakukan inspeksi/pemeriksaan dan observasi/pengamatan langsung ditempat kerja karena berdasarkan hasil penelitian pengawasan langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pasar Penyembolum Senaken Kabupaten Paser.
- 2) Berdasarkan hasil bahwa pengawasan tidak langsung (X_2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Maka selain meningkatkan pengawasan langsung pimpinan juga harus meningkatkan pengawasan tidak langsung dengan cara lebih memperhatikan laporan tertulis maupun laporan lisan.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ljokseumawe: Unimal Press
- Amri., Syaiful. Et.Al. 2022. Pengantar Ilmu Manajemen. Cetakan Pertama. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi
- Amruddin., Et.Al. 2020. Pengantar Manajemen (Konsep Dan Pendekatan Teoritis). Cetakan Pertama. Bandung: Media Sains Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Kelima belas. Jakarta: RINEKA CIPTA
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2019. Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa Dan Umum. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Firmansyah, M. Anang dan Mahardika, Budi W. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Budi Utama
- Harwina, Yulia. 2022. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Kernal Oil TandunRokan Hulu. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (Online). Vol.13, No. 3

(<https://mail.ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/396>
diakses 14 Mei 2023)

- Hodi. 2022. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Budi Utama
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Cetakan Keenam. Depok: Raja Grafindo Persada
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia “Msdm” Perusahaan. Cetakan Pertama. Bali: (Unhi) Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, dan Winarso, Widi. 2020. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Jawa Tengah: Pena Persada
- Nora, Yulia. 2009. Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Skripsi. Samarinda: Universitas Mulawarman
- Nugraha, Heppy Hariadi. 2019. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot: STIE Widya Praja
- Nuryadi, Et.Al. 2017. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Cetakan kesatu. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Purba, Sukarman dkk. 2020. Prilaku Organisasi. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis.
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Renaldi. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi. (Online). Vol.8, No. 2
(<https://www.google.com/url?q=https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/199/115/324&usg=A0vVaw200AGTENXLOEjpUn3fj06s&hl=id-ID> diakses 14 Mei 2023)
- Sardimi. 2020. Pengantar Manajemen Dan Bisnis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: K-Media
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2022. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka baru press

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publsiing Service)

Syaifuddin. 2018. Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Edisi Pertama Jilid 1. Sidoarjo: Anggota IKAPI

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas. Depok: Raja Grafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga belas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset