

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KARO**

Azura Winalda¹, Menanti Sembiring², Benni Purba³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality Berastagi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Berdasarkan hasil analisis variabel (X) besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.255 > 1.699$). Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Karo dapat diterima. Hasil analisis nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0.268 yang artinya 26.8% pengawasan dipengaruhi variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 73.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja Pegawai

***THE EFFECT OF CONTROLLING ON EMPLOYEE PERFORMANCE REGIONAL
SERVICE AGENCY KARO DISTRICT***

ABSTRACT

*This study aims to determine the supervision of the performance of the Regional Personnel Agency of Karo Regency. The population and samples used in this study amounted to 31 respondents. The type of research used is quantitative. Quantitative method is a research method based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative/statistical, with the aim of testing predetermined hypotheses. The data analysis method used is simple linear regression analysis. In this study, data and information were collected from respondents using questionnaires or questionnaires. Based on the results of the analysis of the variable (X) the magnitude of $t_{count} > t_{table}$ ($3.255 > 1.699$). Based on this value, it can be concluded that H_a which states that Supervision has a significant effect on the Performance of the Regional Personnel Agency of Karo Regency is acceptable. The results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) are shown by the *R Square* value of 0.268, which means 26.8% of controlling is influenced by employee performance variables while the remaining 73.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: Controlling, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengawasan bertujuan menilai hasil kerja dari setiap hasil kinerja pegawai, sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan pemberdayaan sebagai proses untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Pengawasan

merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Jadi pengawasan merupakan upaya atau usaha untuk membangun daya itu dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran

individu akan potensi yang dimiliki serta berusaha untuk mengembangkannya.

Salah satu fakta yang ada di Badan Kepegawaian Daerah adalah mempunyai kinerja yang normal, pengertian normal disini ialah pegawai biasa melakukan kesalahan atau penyimpangan kerja dimana pegawai datang terlambat dan melakukan pelaksanaan tugas pokok tidak tepat waktu. Melihat penyimpangan kerja tersebut sudah menjadi hal yang sangat biasa dalam bekerja, maka dari itu sangat dibutuhkannya pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Persentase Data Pengawasan Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran (Rata-Rata Perhari)	Terlambat Masuk (Rata-rata Perhari)
Januari	31	12%	9,20%
Februari	31	14%	9,58%
Maret	31	12%	9,57%
April	31	15%	10,00%
Mei	31	15%	10,00%
Juni	31	15%	10,00%
Juli	31	15%	10,00%
Agustus	31	15%	9,64%
September	31	15%	9,57%
Oktober	31	15%	9,61%
November	31	14%	9,65%
Desember	31	15%	9,58%
Jumlah		14%	9,70%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persentase kehadiran pegawai dalam setahun sebanyak 14% pegawai tidak masuk kantor dan persentase keterlambatan dalam setahun sebanyak 9,70% pegawai. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan sehingga pegawai kehilangan jam kerjanya.

Jika di dalam suatu organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan buruk sekali dan tidak akan optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Oleh sebab itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai kinerja yang baik. Dengan melihat kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pun akan berkurang, hal ini tidak bisa dibiarkan terus menerus sebab akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2 Persentase Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo Dari Tahun 2020-2021

No	Bulan	Rata-Rata Persentase 2020	Rata-Rata Persentase 2021
1	Januari	96,32%	96,34%
2	Februari	98,68%	97,43%
3	Maret	95,52%	98,86%
4	April	99,57%	99,11%
5	Mei	99,78%	98,28%
6	Juni	100%	98,45%
7	Juli	100%	99,11%
8	Agustus	99,11%	98,23%
9	September	99,33%	98,58%
10	Oktober	98,80%	99,36%
11	November	98,88%	99,13%
12	Desember	98,64%	99,13%
Total Rata-Rata		98,72%	98,44%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo 2022

Berdasarkan tabel 1.2 telah terjadi fluktuasi persentase kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Dimana pada bulan Januari 2020 sebesar 96,32% menjadi sebesar 96,34% pada 2021, Februari 2020 sebesar 98,68% menjadi sebesar 97,43% pada 2021, Maret 2020 sebesar 95,52% menjadi sebesar 98,86% pada 2021, April 2020 sebesar 99,57% menjadi sebesar 99,11% pada 2021, Mei 2020 sebesar 99,78% menjadi sebesar 98,28% pada 2021, Juni 2020 sebesar 100% menjadi sebesar

98,45% pada 2021, Juli 2020 sebesar 100% menjadi sebesar 99,11% pada 2021, Agustus 2020 sebesar 99,11% menjadi sebesar 98,23% pada 2021, September 2020 sebesar 99,33% menjadi sebesar 98,58% pada 2021, Oktober 2020 sebesar 98,80% menjadi sebesar 99,36% pada 2021, November 2020 sebesar 98,88% menjadi sebesar 99,13% pada 2021, Desember 2020 sebesar 98,64% menjadi sebesar 99,13%. Pada tabel 1.2 bisa dilihat terjadi penurunan persentase rata-rata persentase kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dari tahun dari 2020 sebesar 98,72% menurun menjadi 98,44% di Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Karo.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yakni apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo sebanyak 31 orang. Seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dapat dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

Uji Normalitas

Sugiyono (2019:234), mengemukakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan akan di uji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varian dan t-

test untuk dua sampel. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data dan penelitian menggunakan SPSS versi 22 untuk mengolah datanya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas diukur dengan menggunakan uji Glejser. Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 22 untuk mengolah datanya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mendapatkan hubungan variabel bebas atau variabel X yaitu Pengawasan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dengan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22. Adapun persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini antara lain :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

- X : Pengawasan
- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta atau nilai tetap
- b : Koefisien Regresi
- e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X1)			
Pertanyaan 1	0.796	0.355	Valid
Pertanyaan 2	0.570	0.355	Valid
Pertanyaan 3	0.801	0.355	Valid
Pertanyaan 4	0.840	0.355	Valid
Pertanyaan 5	0.560	0.355	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pertanyaan 1	0.773	0.355	Valid
Pertanyaan 2	0.509	0.355	Valid
Pertanyaan 3	0.496	0.355	Valid
Pertanyaan 4	0.583	0.355	Valid
Pertanyaan 5	0.683	0.355	Valid
Pertanyaan 6	0.851	0.355	Valid

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid, maka selanjutnya daftar yang disebar kepada responden dilakukan uji reabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach alpha*, jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0.60	Interpretasi
Pengawasan (X)	0.766 > 0.60	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.731 > 0.60	reliabel

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel pengawasan (X) sebesar 0.766 dan lebih besar dari 0,60 sehingga data reliabel dan dapat diterapkan, artinya sebesar 76.6% data kuesioner dikatakan reliabel dan *cronbach alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.731 dan lebih besar dari 0,60 sehingga data reliabel dan dapat diterapkan, artinya sebesar 73.1% data kuesioner dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi, sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak memenceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini One-Sample uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.67904098
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.095
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.10 tersebut, maka diperoleh besarnya nilai signifikansi sebesar 0.200 dan lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

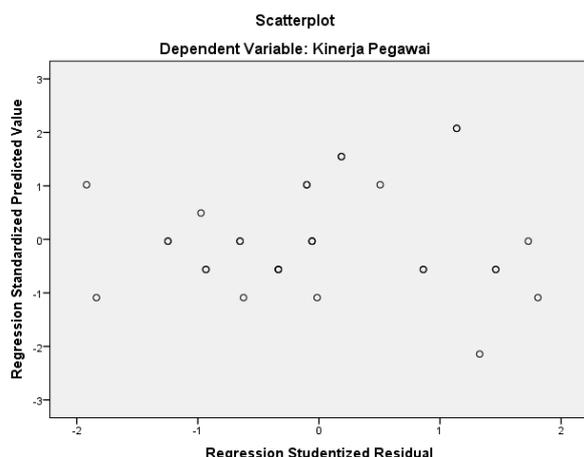
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau pengamatan kepengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heterkedasitas.

Gejala heteroskedastisitas ada atau tidak dapat dilihat melalui Grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dasar pengambilannya keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas, seperti titik-titik menyebar maka tidak terjadi homokedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik *Scatterplot* berikut ini :



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1. Grafik *scatterplot* dapat dilihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel pengawasan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini, uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah menggunakan model regresi linear sederhana. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut hasil dari analisis regresi linear sederhana :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.853	3.477		4.272	.000
Pengawasan	.535	.164	.517	3.255	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear sederhana di atas maka dapat dibuat persamaan regresi linear seperti berikut ini :

$$Y = 14.853 + 0.535X + e$$

Koefisien persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 14.853, menunjukkan nilai konstan, di mana jika nilai variabel pengawasan (X) = 0, maka kinerja pegawai (Y) = 14.853.
- b. Koefisien X (b) = 0.535, menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel pengawasan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan bertambah 0.535.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan ketentuan

pengambilan keputusan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7. Hasil Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.853	3.477		4.272	.000
Pengawasan	.535	.164	.517	3.255	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa uji t pengawasan (X) di dapatkan t_{hitung} sebesar 3.255 dengan signifikansi t sebesar 0.003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.255 > 1.699$) dan signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$), maka secara parsial pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah Kabupaten karodapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat dilihat pada bagian *R Square* tabel Model Summary, berikut ini hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.268	.242	1.708

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Data Diolah dengan Aplikasi SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *R Square* sebesar 0.268 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati angka 1. Hal itu menunjukkan semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. Nilai R^2 sebesar 0.268 yang berarti 26.8% pengawasan dipengaruhi variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan atau aktivitas terarah menuju pencapaiantujuan. Pengawasan sangat penting dilaksanakan oleh instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya.

Pelaksanaan pengawasan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal, secara internal pengawasan dilakukan oleh pimpinan, sementara itu pengawasan yang bersifat eksternal dilakukan dalam satu tahun sekali oleh bagian sekretariat. Adapun waktu pengawasan yang dilakukan pimpinan berupa pengamatan pribadi (*personal observation*) sehingga dapat dilihat secara individual pelaksanaan pekerjaan, kemudian melalui laporan tertulis (*written report*) apabila bentuk pertanggungjawaban terhadap pimpinan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan dan tugas yang telah diberikan sesuai dengan instruksi. Hal ini sesuai juga dengan jawaban responden menyatakan setuju sebesar 71.0% pada butir 1 dan sebesar 77.4% pada butir 5 pada tabel 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan sudah dilakukan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini relevan dengan teori Siagian dalam Irmayani (2022:150), mengemukakan bahwa "Fungsi pengawasan adalah menyroti apa

yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan rencana dengan kinerja nyata (*actual performance*).”

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Dewi (2019), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan ialah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nielwaty *et al.*, (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932, artinya 93,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Adapun faktor penghambat dalam pengawasan

adalah pimpinan belum melakukan pengawasan secara rutin dan terstruktur. Selain itu ada kesulitan dalam pengawasan barang dan jasa yang beredar karena banyak produk baru dan tidak sesuai dengan standar.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Analisa regresi linear sederhana diperoleh $Y = 14.853 + 0.535 X + e$ dimana, Konstanta (a) = 14.853, menunjukkan nilai konstan, di mana jika nilai variabel $X = 0$, maka kinerja pegawai (Y) = 14.853 dan Koefisien X (b) = 0.535, menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hasil uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.255 > 1.699$) dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$) maka hal ini menunjukkan bahwa pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.268 yang berarti 26.8% kinerja pegawai dipengaruhi variabel pengawasan sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo mengingat besar pengaruhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai, maka pihak pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo hendaknya dapat meningkatkan pemberian teguran lisan maupun tertulis secara tegas kepada para pegawai yang melanggar peraturan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas segala tugas yang menjadi kewajibannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain mengenai manajemen di luar dari variabel pengawasan dan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim komunikasi, kompetensi pegawai dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dewi, 2019. Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di *Edu Smart Learning Center* Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No 1, Hal 19-27.
- Averus, Ahmad dan Andi Pitono, 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 20, No. 1, Hal. 15-20.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, Prenadamedia Group.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Nielwaty, Elly, Prihati dan Sulaiman Zuhdi, 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, Vol. 10, No. 1, Hal. 1-5.
- Fahmi, Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hardani, Nur HA, Helmina A, Roushandy AF, Jumari U, Evi FU, Dhika JS, dan Ria RI, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, Prenadamedia Group.
- Irmayani, N. Wayan Dian, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Malik, Abdul, 2020. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, Hal. 1-13.
- Mangkunegara, AAA Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nursan dan Fakhri Kahar, 2019. Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Goa). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 8, No. 2, Hal. 37-44.
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian, dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2019. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan Nunung A. Sofiati, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syamsidar, Erni dan Sartibi Bin Hasyim, 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anaka (RPSAA) Cisarupan Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 9, No. 1, Hal 12-20.
- Widiasworo, Erwin, 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska.