

Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga

Khairunnisa Sinaga

Program Studi Manajemen Perusahaan STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Korespondensi penulis: khairunnisasinaga57@gmail.com

Abstract. *This study aims to see the positive and significant influence of supervision and leadership on employee performance. This study uses associative quantitative research methods by taking probability sampling techniques, namely simple random sampling using questionnaires as a means of collecting data obtained from respondents and interviews with Plt. Secretary of the Sibolga City DPRD. Researchers determined the number of samples as much as 3×10 people = 30 respondents. The data processing used by researchers in processing research data uses the SPSS (Statistic Package for the Social Science) 26 software application. The number of statement items given by researchers to respondents per variable is 15 statement items and based on the validity test of all X and Y variables produces 15 items a valid statement with a significant level of 5% with a total of $N = 30$ and the r table obtained is 0.361. Based on the hypothesis test using the t test and f test, the result is that there is no effect of X_1 on Y, but there is an effect of X_2 on Y. And if simultaneously there are effects of X_1 and X_2 on Y. Results of interviews with Plt. The secretary of the Sibolga City DPRD stated that there was still a lack of direct supervision by the leadership on employee performance but supervision was still carried out through the presence of employees.*

Keywords: *Performance; Leadership; Supervision*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan pengambilan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang diperoleh dari responden dan wawancara kepada Plt. Sekretaris DPRD Kota Sibolga. Peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 3×10 orang = 30 responden. Pengolahan data yang digunakan peneliti dalam mengolah data penelitian ini menggunakan aplikasi *software SPSS (Statistic Package for the Sosial Science) 26*. Jumlah item pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden per variabel sebanyak 15 item pernyataan dan berdasarkan uji validitas seluruh variabel X dan Y menghasilkan 15 item pernyataan valid dengan tingkat signifikan 5% dengan jumlah $N = 30$ dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,361. Berdasarkan uji hipotesis yang menggunakan uji t dan uji f maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y, namun terdapat pengaruh X_2 terhadap Y. Dan jika secara simultan terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y. Hasil wawancara dengan Plt. Sekretaris DPRD Kota Sibolga menyatakan masih kurangnya pengawasan secara langsung oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai namun tetap dilakukan pengawasan melalui kehadiran pegawai.

Kata kunci: Kinerja; Kepemimpinan; Pengawasan

LATAR BELAKANG

Berhasil tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuannya, sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar bersedia bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bisa menjadi pekerjaan yang sulit, karena setiap orang memiliki keterampilan, kebutuhan, pengalaman dan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu pimpinan memerlukan strategi pendekatan khusus untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk tetap meningkatkan kinerjanya, salah satunya melalui pengawasan kerja. Dalam suatu organisasi yang besar dengan sistem manajemen yang modern, dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang baik dan teratur guna mendukung berbagai aktivitas pekerjaan dalam organisasi. Pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang merupakan landasan fungsional setiap pimpinan. Berdasarkan landasan fungsional ini, kewenangan pengawasan berada pada pimpinan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinannya. Pengawasan yang dilakukan pemimpin dalam organisasi mempunyai tujuan yang sangat strategis dalam pencapaian kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Salah satu tujuan pengawasan adalah bagaimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga berbagai pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana.

KAJIAN TEORITIS

Menurut **Syafaruddin (2013:173)** mengatakan bahwa pengawasan adalah “Proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Dan secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap sesuatu agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, yang terdiri dari penentuan apa yang dilaksanakan, menilai dan apabila perlu menerapkan tindakan perbaikan dan pada pokoknya dilakukan untuk mengusahakan apa yang telah dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik dan benar. Menurut **Handoko (2021:36)** ada empat indikator yang menjadi dasar pengawasan yaitu: penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi/perbaikan, umpan balik.

Organisasi atau perusahaan dipandang sebagai suatu tempat atau wadah bagi orang-orang untuk bekerja sama melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang ini perlu digerakkan menuju sasaran yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan hal tersebut diperlukan suatu cara kepemimpinan yang efektif agar semua itu dapat berjalan dengan baik. Menurut **Wahjosumidjo (2014:9)** kepemimpinan adalah “Seni untuk mengkoordinasi, menggerakkan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan”. Maka kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain dengan jalan memimpin, membimbing, mengontrol atau mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang untuk melakukan suatu pekerjaan agar dicapai hasil sesuai yang diharapkan. Menurut **Hayati (2012:52)** menjelaskan tipe kepemimpinan memiliki tiga tipe dasar, yaitu: a). Tipe kepemimpinan

yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien mewujudkan tujuan secara maksimal. b). Tipe kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerja sama dalam menjalankan tugasnya masing-masing yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit perusahaan sebagai kesatuan. c). Tipe kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang tepat dicapai Dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pemimpin menaruh perhatian besar dan memiliki keinginan yang kuat agar setiap anggota berprestasi sebesar - besarnya. Pemimpin memandang produk (hasil) yang dicapai merupakan ukuran prestasi kepemimpinannya.

Menurut **Wibowo(2014:25)** kinerja adalah “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (strategi planning) suatu organisasi”. Singkatnya kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. **Teguh (2013 : 226)** mengungkapkan ada 6 kriteria utama kinerja yang dapat di nilai yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh internasional. Umumnya tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam setiap organisasi berbeda secara teori dan praktik, tergantung seni dalam manajemen organisasi tersebut. Menurut **Mathis & Jackson (2016:113)** kinerja memiliki tiga faktor utama yaitu kemampuan individual, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Berdasarkan teori pengawasan maka dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk menilai dan mengetahui apakah suatu kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi tingkah orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain dengan jalan memimpin, membimbing, mengontrol atau mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang untuk melakukan suatu pekerjaan agar dicapai hasil sesuai yang di harapkan. Apabila dikaitkan dengan judul penelitian, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan apabila pengawasan dapat dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan standar pengawasan yang telah ditentukan, dan pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya dilakukan dengan baik yaitu dapat bertindak sebagai pembimbing, pengarah dan panutan kerja bagi pegawai maka kinerja pegawai akan ikut meningkat karena para bawahan akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana tujuan metode ini adalah untuk memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau deskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. apabila dikaitkan dengan judul penelitian, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan apabila pengawasan dapat dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan standar pengawasan yang telah ditentukan, dan pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya dilakukan dengan baik yaitu dapat bertindak sebagai pembimbing, pengarah dan panutan kerja bagi pegawai maka kinerja pegawai akan ikut meningkat karena para bawahan akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh

pemimpinnya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi dalam hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, menurut etika penelitian kesimpulan tersebut berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan, yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga yang berjumlah 114 orang (seratus empat belas) orang, dimana PNS berjumlah 39 orang dan THL berjumlah 75 orang dengan menggunakan *probability sampling* dengan pengambilan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam analisis data peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji autokorelasi, dan uji analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data merupakan cara untuk mengolah data yang menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami serta dalam analisis data juga bertujuan untuk melihat jawaban responden atas pernyataan yang diberikan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dimana responden yang memberikan jawaban atas pernyataan akan di berikan skor sesuai dengan hasil jawaban.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel X1 (Pengawasan)

Item Pernyataan	a		B		C		d		e		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	12	40,0	13	43,3	5	16,7	-	-	-	-	30	100
X1.2	11	36,7	8	26,7	11	36,7	-	-	-	-	30	100
X1.3	-	-	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	30	100
X1.4	1	3,3	13	43,3	12	40,0	4	13,3	-	-	30	100
X1.5	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.6	12	40,0	18	60,0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.7	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	-	-	30	100
X1.8	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.9	-	-	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	30	100
X1.10	12	40,0	18	60,0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.11	-	-	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	30	100
X1.12	10	33,3	9	30,0	11	36,7	-	-	-	-	30	100
X1.13	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.14	-	-	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	30	100
X1.15	-	-	7	23,3	10	33,3	13	43,3	-	-	30	100

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel X2 (Kepemimpinan)

Item Pernyataan	a		b		c		d		e		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.2	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.3	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.4	4	13,3	14	46,7	12	40,0	-	-	-	-	30	100
X2.5	1	3,3	12	40,0	13	43,3	4	13,3	-	-	30	100
X2.6	20	66,7	10	33,3	-	-	-	-	-	-	30	100
X2.7	19	63,3	10	33,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100
X2.8	4	13,3	18	60,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
X2.9	4	13,3	14	46,7	12	40,0	-	-	-	-	30	100
X2.10	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.11	9	30,0	15	50,0	4	13,3	2	6,7	-	-	30	100
X2.12	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.13	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.14	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100
X2.15	20	66,7	3	10,0	7	23,3	-	-	-	-	30	100

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item Pernyataan	a		b		c		d		e		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.2	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.3	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.4	4	13,3	13	43,3	13	43,3	-	-	-	-	30	100
Y.5	15	50,0	15	50,0	-	-	-	-	-	-	30	100
Y.6	19	63,3	11	36,7	-	-	-	-	-	-	30	100
Y.7	18	60,0	11	36,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100
Y.8	4	13,3	17	56,7	9	30,0	-	-	-	-	30	100
Y.9	4	13,3	13	43,3	13	43,3	-	-	-	-	30	100
Y.10	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.11	9	30,0	14	46,7	5	16,7	2	6,7	-	-	30	100
Y.12	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.13	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.14	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
Y.15	19	63,3	3	10,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan angka r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item yang diujikan dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. r hitung dicari dengan menggunakan SPSS 26 sedangkan r tabel dicari dengan melihat

jumlah responden (N) dengan mengambil tingkatan 5% (0,05) dimana N = 30, maka r tabel yang diperoleh sebesar 0,361.

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Validitas Person
Variabel X₁ (Pengawasan)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (30)	Signifikansi	Kriteria
X1.1	0,458	0,361	0,011	Valid
X1.2	0,627	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,868	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,539	0,361	0,002	Valid
X1.5	0,649	0,361	0,000	Valid
X1.6	0,494	0,361	0,006	Valid
X1.7	0,868	0,361	0,000	Valid
X1.8	0,649	0,361	0,000	Valid
X1.9	0,868	0,361	0,000	Valid
X1.10	0,494	0,361	0,000	Valid
X1.11	0,868	0,361	0,000	Valid
X1.12	0,611	0,361	0,000	Valid
X1.13	0,649	0,361	0,000	Valid
X1.14	0,868	0,361	0,000	Valid
X1.15	0,868	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Uji Validitas Person
Variabel X₂ (Kepemimpinan)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (30)	Signifikansi	Kriteria
X2.1	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,408	0,361	0,025	Valid
X2.5	0,424	0,361	0,019	Valid
X2.6	0,777	0,361	0,000	Valid
X2.7	0,859	0,361	0,000	Valid
X2.8	0,426	0,361	0,019	Valid
X2.9	0,408	0,361	0,025	Valid
X2.10	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.11	0,459	0,361	0,011	Valid
X2.12	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.13	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.14	0,971	0,361	0,000	Valid
X2.15	0,971	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Tabel 4.6
Ringkasan Hasil Uji Validitas Person
Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (30)	Signifikansi	Kriteria
Y.1	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.2	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.3	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.4	0,444	0,361	0,014	Valid
Y.5	0,621	0,361	0,000	Valid
Y.6	0,795	0,361	0,000	Valid
Y.7	0,849	0,361	0,000	Valid
Y.8	0,505	0,361	0,004	Valid
Y.9	0,444	0,361	0,014	Valid
Y.10	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.11	0,507	0,361	0,004	Valid
Y.12	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.13	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.14	0,965	0,361	0,000	Valid
Y.15	0,965	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Pada uji validitas ini, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel X₁, X₂, dan variabel Y yang merujuk kepada dasar pengambilan uji validitas pearson dimana nilai r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid, dimana nilai r tabel dihasilkan dari jumlah responden (N) = 30 sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang diajukan kepada responden reliabel atau tidak. Pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah Cronbach's Alpha > 0,6 maka kuesioner atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel namun jika Cronbach's Alpa < 0,6 maka kuesioner atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel (tidak konsisten).

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobranch'sAlpha	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,930	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,953	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,961	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan persyaratan analisis regresi linier berganda (multiple regression), pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Dalam pengujian penelitian normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan melihat nilai signifikansi dari residual serta melihat pergerakan grafik probability plot dari regresi standar residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45474522
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,069
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
 - Calculated from data.
 - Lilliefors Significance Correction.
 - This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Merujuk pada aturan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test dimana jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data tersebut dapat dikatakan normal. Sehingga berdasarkan hasil pada uji normalitas yang dilakukan peneliti pada penelitian uji normalitas ini menghasilkan nilai sig. sebesar 0,200, dimana nilai sig. $> 0,05$ maka data residual tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat hubungan satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk melihat gejala multikolinearitas dapat melihat *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,442	10,121		2,909	,007		
Pengawasan	-,142	,124	-,113	-1,146	,262	,862	1,160
Kepemimpinan	,871	,093	,916	9,331	,000	,862	1,160

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai tolerance pada variabel independen sebesar $0,862 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai VIF pada variabel independen sebesar $1,160 < 10,00$, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada data. Dengan melihat nilai tolerance dan VIF pada penelitian ini model regresi pada pengaruh pengawasan, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak ditemukan/terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Aturan pengambilan uji ini adalah jika nilai Sig. $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah, namun sebaliknya jika nilai Sig. $< 0,05$ maka terdapat masalah pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,186	8,486		-1,083	,289	
	Pengawasan	,129	,104	,249	1,242	,225	,862
	Kepemimpinan	,008	,078	,019	,097	,924	,862

a. Dependent Variable: Nilai_Residual

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai signifikansi yang di hasilkan oleh pengawasan (variabel X_1) sebesar 0,225 dan kepemimpinan (variabel X_2) sebesar 0,924. Artinya nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap nilai residual $> 0,05$, maka model regresi pada pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji analisis regresi yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,881 ^a	,776	,759	4,637	,936

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai d sebesar 0,936 dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel (n) sebesar 30 dan variabel independen, $2(K-2)$.

Dimana dik. nilai $d = 0,936$ maka $4-dI = 4-1,2837$
nilai $dI = 1,2837$ = 2,7163, dan
nilai $dU = 1,5666$ $4-dU = 4-1,5666$
= 2,4334

Artinya berdasarkan hasil data penelitian, diperoleh nilai d sebesar 0,936 yang lebih kecil dari nilai d_l sebesar 1,2837 dan nilai d_U sebesar 1,5666, maka disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi pada variabel penelitian ini.

Uji Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah salah satu metode dalam teknik analisis korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antar variabel. Dimana hasilnya dapat memperlihatkan kekuatan hubungan, signifikansi hubungan dan arah hubungan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Pengawasan	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Pengawasan	Pearson Correlation	1	,371*	,228
	Sig. (2-tailed)		,043	,227
	N	30	30	30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,371*	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,043		,000
	N	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,228	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,227	,000	
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai signifikansi pengawasan terhadap kepemimpinan sebesar $0,043 > 0,05$ dengan tingkat korelasi 0,371, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kepemimpinan dengan tingkat hubungan korelasi lemah. Untuk hasil nilai signifikan antara pengawasan dan kinerja sebesar $0,227 > 0,05$ dengan tingkat korelasi 0,228, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan korelasi lemah. Dan nilai signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,005$ dengan tingkat korelasi 0,874, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan korelasi sempurna.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara “0” dan “1”, nilai yang mendekati 1 berarti variabel independennya (X) memberikan semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen (Y) dalam memperediksi variasinya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,881 ^a	,776	,759	4,637	,936

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai korelasi (R) sebesar 0,881 dan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,776, dimana pengaruh variabel independen (pengawasan dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di kantor sekretariat DPRD Sibolga sebesar 77,6%.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terkait. Untuk uji analisis ini variable tersebut harus sudah lolos uji validitas dan reliabilitas serta bersifat normal dan linier.

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29,442	10,121		2,909	,007		
1 Pengawasan	-,142	,124	-,113	-1,146	,262	,862	1,160
Kepemimpinan	,871	,093	,916	9,331	,000	,862	1,160

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai constan independen sebesar 29,442 dengan nilai X₁ (Pengawasan) sebesar -0,145 dan nilai X₂ sebesar 0,871 dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 29,442 - 0,142 + 0,871$$

Berdasarkan hasil uji data analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat bahwa:

- Nilai R Square sebesar 0,776, maka pengaruh variabel pengawasan dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,6%.
- Nilai F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) merupakan korelasi antara variabel independent dengan dependen dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam uji T ini peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji variabel X₁(pengawasan) terhadap variabel X₂ (kepemimpinan).

Tabel 4.15
Uji t (Pasrial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	29,442	10,121		2,909	,007
	Pengawasan	-,142	,124	-,113	-1,146	,262
	Kepemimpinan	,871	,093	,916	9,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

- Pengujian H1 Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai
Diperoleh nilai signifikansi X₁ terhadap Y = 0,262 > 0,05,
t hitung = -1,146
t tabel = 2,051
t = t hitung < t tabel
artinya, tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sibolga
- Pengujian H2 Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Diperoleh nilai signifikansi X₂ terhadap Y = 0,000 < 0,05,
t hitung = 9,331
t tabel = 2,051
t = t hitung > t tabel
artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sibolga

2. Uji F Simultan

Uji F (Uji Simultan) merupakan metode pengujian yang dilakukan secara bersama-sama dengan dua atau lebih objek yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.16
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2005,808	2	1002,904	46,647	,000 ^b
	Residual	580,492	27	21,500		
	Total	2586,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2022)

Nilai signifikan X_1 (pengawasan) dan X_2 (kepemimpinan) secara simultan terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $46,647 > F$ tabel sebesar $3,32$, artinya terdapat pengaruh X_1 (pengawasan) dan X_2 (kepemimpinan) secara simultan terhadap Y (kinerja pegawai).

Berdasarkan perumusan uji hipotesis maka diperoleh hasil:

- H_1 = tidak terdapat pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H_2 = terdapat pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H_3 = secara simultan terdapat pengaruh pengawasan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pembahasan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan peneliti terhadap 15 item pernyataan dengan variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y menghasilkan data uji valid dengan r tabel $0,361$ dan ketiga variabel dinyatakan reliabel setelah dilakukan uji reliabilitas.

Berdasarkan uji normalitas pada data menghasilkan data residual yang terdistribusi secara normal dengan nilai signifikan sebesar $0,200$ dan tidak ditemukannya pada data gejala multikolinearitas. Pada hasil uji heteroskedastisitas tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas pada pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja. Uji autokorelasi menghasilkan nilai d sebesar $0,936$, dl sebesar $1,2837$ dan dU sebesar $1,5666$, yang artinya ditemukannya autokorelasi pada data penelitian ini.

Pada analisis data dengan uji koefisien korelasi menghasilkan data penelitian yang tidak memiliki pengaruh antara pengawasan dan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan korelasi lemah, namun terjadi pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi yang sempurna. Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Sibolga sebesar $77,6\%$. Pada uji hipotesis dengan uji t (parsial) terlihat tidak adanya pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan terdapat pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) namun secara simultan terdapat pengaruh pengawasan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diuji dengan uji f simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji validitas kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden sebanyak 15 item pernyataan per variabel dengan nilai r tabel sebesar $0,361$ dimana setiap total variabel yang valid akan di lanjutkan dengan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai yang berstatus reliabel setiap regresi variable.
2. Berdasarkan uji asumsi klasik dengan uji normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data yang diolah telah terdistribusi secara normal. Pada uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance variabel X sebesar $0,862 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,163 < 10,00$, artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikan $X_1 = 0,225$ dan $X_2 = 0,924$, dimana nilai signifikan pada variabel $X > 0,05$ dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada uji autokorelasi dapat dilihat nilai $d < dU - (4-dU)$ yang artinya terjadi/terdapat autokorelasi antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Pada uji analisis data dengan uji koefisien korelasi tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja dengan tingkat hubungan korelasi lemah namun ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan korelasi yang sempurna. Analisis koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai 77,6% pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji analisis regresi linear berganda dihasilkan nilai F hitung $>$ F tabel yang artinya data penelitian ini dapat memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel pengawasan.
4. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f maka dihasilkan X_1 tidak memiliki pengaruh terhadap Y namun X_2 memiliki pengaruh terhadap Y. Dan secara simultan terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.
5. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Plt. Sekretaris DPRD Kota Sibolga Bapak Budi Mulia Darma, S.Sos., M.M, peneliti menyimpulkan kurangnya pengawasan dan peran pimpinan terhadap kinerja pegawai dimana pengawasan yang dilakukan hanya melihat absensi kehadiran pegawai dan pemantauan CCTV yang terpasang di sudut kantor.

Saran

1. Berdasarkan uji validitas kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden sebanyak 15 item pernyataan per variabel dengan nilai r tabel sebesar 0,361 dimana setiap total variabel yang valid akan di lanjutkan dengan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai yang berstatus reliabel setiap regresi variabel
2. Berdasarkan uji asumsi klasik dengan uji normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data yang diolah telah terdistribusi secara normal. Pada uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance variabel X sebesar $0,862 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,163 < 10,00$, artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikan $X_1 = 0,225$ dan $X_2 = 0,924$, dimana nilai signifikan pada variabel X $> 0,05$ dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada uji autokorelasi dapat dilihat nilai $d < dU - (4-dU)$ yang artinya terjadi/terdapat autokorelasi antara pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Pada uji analisis data dengan uji koefisien korelasi tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja dengan tingkat hubungan korelasi lemah namun ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan korelasi yang sempurna. Analisis koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai 77,6% pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji analisis regresi linear berganda dihasilkan nilai F hitung $>$ F tabel yang artinya data penelitian ini dapat memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel pengawasan.
4. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f maka dihasilkan X_1 tidak memiliki pengaruh terhadap Y namun X_2 memiliki pengaruh terhadap Y. Dan secara simultan terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.
5. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Plt. Sekretaris DPRD Kota Sibolga Bapak Budi Mulia Darma, S.Sos., M.M, peneliti menyimpulkan kurangnya pengawasan dan peran pimpinan terhadap kinerja pegawai dimana pengawasan yang dilakukan hanya melihat absensi kehadiran pegawai dan pemantauan CCTV yang terpasang di sudut kantor.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Ruky. 2014. *Organisasi*. Jakarta :Penerbit Salemba.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif*, Yogyakarta : BPFE.
- Dantes, Nyoman. 2012.*Metode penelitian*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Ghozali, Imam.2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM.SPSS 23*.Semarang : Universitas Diponegoro
- Gibson, Daft. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2012. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Erlangga Jakarta
- Hanggraeni, Dewi. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P.2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta
- Hayati Djatmiko. 2012. *Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global*, Jakarta, Salemba Empat.
- Heidjrachman. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Yogyakarta : BPFE.
- Ishak Arep. 2013.*Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Graha Indonesia
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Mathis dan Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 3, Jakarta : Salemba Empat
- Pabundu. Moh. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian* . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Swasto, Bambang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang : UB Press.
- Teguh Ambar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Jakarta, Graha Ilmu
- Usmara, 2013,*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*..Yogyakarta : Amara Books.
- Wahjosumidjo. 2014 *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Wibowo. 2014.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada