

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PANDEGLANG

Viyulia^{1(a)}, Arenawati^{2(b)}, Agus Sjafari^{3(c)}

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
^{a)}liaviyu@gmail.com, ^{b)}arenawati@untirta.ac.id, ^{c)}agus.sjafari@untirta.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:
31-01-2023
Diterbitkan Online:
30-06-2023

Kata Kunci:

Pengawasan, Efektivitas
Kinerja

Keywords:

Supervision, Performance
Effectiveness

Corresponding Author:

liaviyu@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i2.604>

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu guna mengetahui bagaimana pengawasan pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten pandglang serta kinerja pegawainya, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawainya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik yang PNS maupun Non PNS. Sampel dalam penelitian yaitu keseluruhan populasi yang di jadikan sampel penelitian berjumlah 46 pegawai, pengambilan sampel dengan total sampling. Keseluruhan populasi dijadikan sampel apabila dibawah 100. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, kuisioner, serta penelitian kepustakaan. Hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten pandeglang dengan hasil pengujian hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Dari hasil penelitian melalui bantuan SPSS v.23 maka hasil yang didapat $5,960 > 2,015$ dengan tingkatan signifikansinya $0,000 (0,000 < 0,05)$. Sedangkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi didapat nilai korelasinya sebesar 0,612 angka ini terdapat dalam rentang antar 0,60-0,799 sehingga memiliki tingkat pengaruh yang kuat, dapat diartikan bahwa jika nilai variabel pengawasan makin meningkat maka efektivitas kinerja pegawai akan juga meningkat.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the supervision of the agriculture and food security service in Pandglang Regency and the effectiveness of the performance of its employees, and to find out how much influence the supervision has on the effectiveness of the performance of its employees. This study uses an associative method with a quantitative approach. The population in this study were all civil servants and non-PNS employees. The sample in the study, namely the entire population that was used as the research sample, totaled 46 employees, taking the sample with total sampling. The entire population is used as a sample if it is below 100. Data collection techniques in this study are observation, direct observation at the research location, questionnaires, and library research. The results of this study, there is a positive and significant influence of the monitoring variable on the effectiveness of employee performance at the agriculture and food security service in Pandeglang district with the results of hypothesis testing if $t_{count} > t_{table}$ then the hypothesis is accepted. From the results of the research with the help of SPSS v.23, the results were $5.960 > 2.015$ with a significance level of $0.000 (0.000 < 0.05)$. Meanwhile, in the interpretation table of the correlation coefficient, the correlation value is 0.612. This figure is in the range between 0.60-0.799 so that it has a strong level of influence. This means that if the value of the monitoring variable increases, the effectiveness of employee performance will also increase.

PENDAHULUAN

Perusahaan maupun sebuah organisasi, seberapa pun besarnya, merupakan sebuah sistem yang didalamnya terdapat beberapa elemen manusia, benda, dan teknologi. Keproduktifan suatu perusahaan ataupun organisasi mana pun sangat bergantung pada bagaimana interaksi antara ketiga komponen ini bekerja. Tidak peduli seberapa modern peralatannya, tidak peduli berapa banyak bahan siap pakai yang ada di perusahaan, faktor manusia tetap menjadi sumber daya biologis. Penentu dari semua keberhasilan produktivitas. Kegiatan peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan merupakan tanggung jawab pokok dari pemimpin. Akan tetapi, peningkatan produktivitas tersebut tidaklah semuanya ditentukan oleh kepintaran orang seorang, namun ditentukan juga oleh mutu keseluruhan kemampuan manusia tersebut yang ada dalam organisasi (Saydam, 2006:13-14). Organisasi adalah entitas yang kompleks dan berusaha memanfaatkan sumber daya mereka sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka. Sebuah organisasi dikatakan efektif ketika mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan dan pembinaan Ketika menggunakan birokrasi pemerintahan, bagian penting dari administrasi dan administrasi adalah pemerintah itu sendiri (Munandar, 2017). “Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 sekaligus sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah”, ngasih pengaruh yang sangat signifikan pada system Pemerintahan Daerah,, sehingga akhirnya daerah mendapat keleluasaan dan kewenangan yang cukup luas terhadap pelaksanaan fungsi dan penyelenggaraan pemerintahan, serta kewenangan dalam pelayanan langsung kepada masyarakat (bpk.go.id).

Sebuah organisasi yang berhasil, tidak selalu ditentukan oleh kemajuan teknologi saja, akan tetapi sumber daya yang tersedia, dan perkembangan saat ini berdasarkan sarana dan prasarannya sendiri, tetapi juga pada kompetensi orang-orangnya. Faktor penting dalam tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia nya yaitu kinerja pegawai (Nurpratama et al., 2021). Keberhasilan didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat bergantung pada kinerja personal pegawainya. Tiap organisasi

atau perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan dan visi organisasi dapat tercapai. (Anggarini, 2021). Pentingnya efektivitas kinerja, karena kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semua organisasi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang mempunyai tugas pelaksanaan terkait dengan keperluan pemerintahan daerah dalam dibidang Pertanian maupun Ketahanan Pangan Berdasarkan asas otonomi. Dalam melaksanakan tugasnya, DPKP Kabupaten Pandeglang dibawah kordinasi Kementerian Pertanian dan Bupati Pandeglang Pelaksanaan program kerja yang diramalkan dalam Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026, yang merupakan program umum yang harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja di DPKP Kabupaten Pandeglang secara optimal sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan pelaksanaan program DPKP banyak bergantung pada kinerja pegawai di masing-masing daerah. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila seluruh program atau target organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan harapan dan tepat waktu.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, oleh karna itu pengawasan diperlukan guna agar kesalahan pegawai dalam organisasi dapat diketahui. Pada prinsipnya pengawasan sepenuhnya berorientasi agar dapat menghindari kemungkinan penyalahgunaan atau penyimpangan dari tujuan yang dapat dicapai (Nurpratama et al., 2021). Pemantauan yang diterapkan dengan baik meningkatkan moral karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kinerja secara tidak langsung. kinerja seluruh karyawan tidak lepas dari kepemimpinan manajer atau supervisor sebagai individu berpengaruh yang memiliki kewenangan untuk memimpin dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tindakan pengawasan yang dilakukan oleh pengelola yang berwenang adalah kegiatan manajemen yang bertujuan memastikan bahwa aktivitas dilakukan berdasarkan sesuai harapan organisasi yang sebelumnya telah ditentukan. atau bahwa produk kerja yang dicapai sesuai dengan metrik keberhasilan yang ada. Penerapan supervisi yang tepat dari atasan

kepada bawahan dapat mendorong motivasi yang baik bagi pegawai agar lebih baik dalam bekerja. mengarahkan karyawan pada orientasi kualitas, memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan sebaik-baiknya, Pada akhirnya, pimpinan melatih pegawai untuk melakukan yang terbaik. Dukungan yang optimal dan teratur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun subjek pengawasan terhadap pegawai atau bawahan oleh pimpinan, kepala DPKP Kabupaten Pandeglang tidak termasuk dalam obyek pengawasan dalam penelitian ini, karena beliau merupakan pejabat tertinggi DPKP Kabupaten Pandeglang dan ketua pelaksana DPKP Kabupaten Pandeglang. Pengawasan diberikan kepada seluruh pegawai atau bawahannya, baik yang menduduki jabatan struktural ataupun pegawai yang menduduki jabatan lainnya. Berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti menemukan beberapa fenomena problematis yang mengindikasikan bahwa praktik surveilans kurang optimal dilakukan. Hasil wawancara bersama bapak kasubbag TU dalam subbagian tata usaha, Adanya anggapan bahwa pengawasan selalu tidak efektif, sehingga masih ada pegawai yang tidak menatati peraturan. Pengawasan yang kurang efektif berarti pekerjaan terus membuahkan hasil yang tidak memenuhi standar yang sbelumnya telah ditetapkan, pelaksanaan pengawasan terhadap pengukuran standar atau hasil kerja masih belum dilakukan secara baik, dalam artian pengawasan hanya dilakukan sesekali saja tidak adanya kepastian terkait waktu untuk pengawasan atau dibuatnya jadwal pengawasan, serta bentuk pengawasannya yang seperti apa belum ada kejelasan. Permasalahan lain terkait pengawasan yaitu masih kurang maksimalnya subyek pengawasan dalam hal ini yaitu Kepala Dinas dalam melakukan evaluasi atau membandingkan hasil pengawasan sebelumnya dengan standar yang telah ditetapkan atau pelaksanaan yang akan di rencanakan. Jika kinerja karyawan masih terdapat indisiplin selama bekerja, misalnya, ketika beberapa pegawai lambat datang ke kantor pada jam kerja, sehingga mereka tidak menghadiri rapat pagi dan pulang kerja dengan cepat pada waktu yang ditentukan, Ketidakhadiran tanpa penjelasan tanpa disertai surat resmi atau alasan yang jelas, terlalu malas, dan tidak menyelesaikan beberapa tugas sesuai batas waktu.

Hal-hal lain yang terkait dengan pengawasan DPKP tidak dimanfaatkan, tercermin dari

teknik pengawasan yang kurang optimal, yang lebih banyak didasarkan pada inspeksi langsung ke tempat kerja, yaitu hanya untuk mengetahui apakah karyawan melakukan pekerjaan atau tidak, pimpinan tidak rutin mengevaluasi hasil laporan kerja pegawai, jarang sekali hasilnya dievaluasi atau dipantau oleh seluruh pegawai di setiap area. Permasalahan yang telah dipaparkan di atas menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan pengawasan di DPKP Kabupaten Pandeglang yang jika tidak dievaluasi dan diperbaiki akan berdampak pada efisiensi tenaga kerja, sehingga hasil kerjanya sangat kurang bahkan mendekati optimal. tercapainya tujuan program kerja DPKP yang telah ditetapkan sebelumnya dan program Kementerian Pertanian.

Oleh karena itu, manajer harus menerapkan pemantauan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan mereka melakukan yang terbaik. Sejalan dengan pendapat menurut Gordon Rosnani (2001) dalam (Shaleh, 2018) mengatakan “bahwa pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pengembangan agen perusahaan karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan sehingga pemimpin dituntut untuk memiliki kesadaran terhadap distribusi kekuasaan dan wewenangnya sebagai proses kaderisasi dan peningkatan kemampuan secara berkesinambungan sumberdaya manusia yang dimiliki agar mampu mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal”. Apabila dicermati adanya kecenderungan campur tangan dalam pengawasan manajemen, sehingga rasa tanggung jawab pegawai melemah, sebaiknya hal ini tidak dilanjutkan, kinerja pegawai akan terpengaruh. Dinas Pertanian dan Ktahanan Pangan Kabupaten Pandeglang mempunyai peranan penting dalam pembangunan di Kabupaten Pandeglang, yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat khusus nya dalam penanggulangan permasalahan stunting di Indonesia yang masih tinggi. DPKP memiliki tugas penting dalam hal tersebut melalui program-programnya, seperti sarana prasarana yang mendukung bagi kemajuan petani, memberikan bantuan bagi para petani mulai dari bibit, pupuk, obat-obatan hingga lahan bagi kelompok petani sehingga hal tersebut akan menstimulus masyarakat untuk hidup sehat serta mengkonsumsi makanan yang sehat.

Melihat fenomena yang terjadi, Peneliti berencana untuk melakukan kajian lebih dalam tentang pengawasan terhadap kinerja pegawai

pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Pandeglang sebagai tempat penelitian yang diberi judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang”.

Penelitian ini melanjutkan observasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2017) dengan judul “pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas kebersihan, pertamanan, dan pencegahan kebakaran kota padangsidimpuan” dengan hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak efektif karena pengawasan tidak tepat waktu, mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal, selain itu efisiensi kinerja pegawai jauh dari yang diharapkan, karena pegawai sering terlambat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pengawas. Oleh sebab itu, peneliti ingin memperdalam kinerja pegawai dalam konteks pengawasan.

Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mengetahui bagaimana pengawasan kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Pandeglang dilakukan dan seberapa besar pengaruh monitoring tersebut terhadap efektifitas kinerja pegawai di bidang pertanian dan Ketahanan pangan di wilayah Pandeglang.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti didalam penelitian yaitu:

- H_a : diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai
- H_o : diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode didalam penelitian ini adalah asosiatif memakai pendekatan kuantitatif, yakni mencari tau mengenai hubungan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai. Asosiatif menurut (Sugiyono, 2018:51) yaitu untuk mengemukakan hubungan sebab akibat antara independen dengan variable dependen serta mencari hubungan antar variable tersebut. Penjelasan terkait metode kuantitatif yang di kemukakan menurut (Sugiyono, 2018:15) yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Yang menjadi populasi didalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang berada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang. Serta yang menjadi sampel didalam penelitian ini yaitu semua anggota dalam populasi yang di jadikan sampel penelitian karna populasi yang relative kecil yaitu 46 pegawai, pada akhirnya penulis menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel.

Penggunaan teknik dalam pengambilan sampel yaitu digunakannya total sampling. Menurut (Agustina et al., 2021) total sampling adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018:140) Survei terhadap penduduk yang berjumlah dibawah 100 , harus dilakukan dengan menggunakan sensus atau sampel populasi dengan mengikut sertakan semua anggota populasi sebagai subyek atau responden.

Adapun pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan tehnik diantaranya, study kepustakaan, angket dan observasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis data yang diantaranya uji instrument, uji normalitas, koefisien determinasi, uji kofisien korelasi, analisis regresi, serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek Penelitian

Dinas pertanian dan ketahanan pangan merupakan gabungan dari Dinas Pertanian dan dinas Ketahanan Pangan yang bertugas menyelenggarakan keperluan pemerintah daerah dalam bidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Unit yang berkedudukan Kepala Dinas melalui penanggung jawab sekretariat daerah. Dapat dilihat pada table berikut obyek yang menjadi penelitian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Status/Jabatan

Jabatan/status	Jumlah	Pria	Perempuan
PNS	23	13	10
TKK	2	1	1
TKS/Pembantu Kegiatan	21	10	11
Jumlah	46	24	22

Sumber: DPKP Pandeglang, 2023

Dari table diatas bisa dilihat obyek yang menjadi penelitian didalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai baik yang berstatus PNS maupun pegawai dengan status TKK atau TKS sedangkan kepala dinas tidak diikut sertakan dalam penelitian karena kepala dinas merupakan pegawai dengan jabatan tertinggi dalam organisasi dan sebagai subyek penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Guna melakukan analisis sesuai dengan hasil dari pernyataan responden untuk setiap pernyataan variabel dalam interval skala Likert, ikuti langkah-langkah berikut:

nilai tertinggi : 5

nilai terendah: 1

Kategori:

- 1,00-1,80 = Tidak Baik
- 1,81-2,60 = Kurang Baik
- 2,61-3,40 = Cukup Baik
- 3,41-4,20 = Baik
- 4,21-5,00 = Sangat Baik

Adapun cara yang dipergunakan dalam pengujian instrument penelitian diantaranya digunakan dengan dua cara, uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas variabel x dan y

validasi dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor total yang akan dilakukan pengukuran. Yaitu, menggunakan koefisien korelasi personal di SPSS. jika terdapat r butir $< r$ tabel maka butir instrument tersebut tidak valid. Namun sebaliknya apabila r butir $> r$ tabel maka butir pernyataan atau instrument tersebut valid atau dapat digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Variabel x (pengawasan) tersebut dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai r hitung bagi tiap item $>$ nilai r tabel (0.291). maka dengan demikian, hasil dari penghitungan tersebut keseluruhan dari item pernyataan variabel x (pengawasan) valid. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Y tersebut, maka dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai r hitung untuk setiap item $>$ nilai r tabel (0.291). maka dapat disimpulkan hasil penghitungan dari item pernyataan variabel y tersebut dinyatakan valid.

b) Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y

Perangkat tersebut cukup handal untuk dipergunakan sebagai suatu alat pendataan karena perangkatnya sudah baik. Instrumen selain bias memandu responden dalam menentukan pilihan jawaban tersebut. Instrumen

reliabel dapat juga digunakan untuk mendapatkan data yang bisa diyakini. dengan Cronbach's alpha $>$ 0,60. Keandalan berarti tingkat keandalan sesuatu, cara kepercayaan yang andal. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh hasil dengan menggunakan bantuan program SPSS pengujian untuk ke dua variabel sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	14

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas Variabel X tersebut, maka dapat diperoleh nilai bahwa keseluruhan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted $>$ Corrected Item-Total Correlation. sehingga dengan demikian, hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel X Reliabel.

Maka diperoleh nilai alpha besar dari hasil analisis 0,878, serta signifikansi nilai r kritis (uji dua sisi) sebesar 0,05, bersama himpunan data (n) = 46 yaitu sebesar 0,291. Sementara nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted semua instrumen nilainya di atas angka 0.60 sehingga penulis menyimpulkan hasil dari butir-butir variabel dari instrumen penelitian X (pengawasan) yaitu reliabel.

Sedangkan hasil dari pengujian reliabel pada variabel y yaitu, berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas Variabel Y tersebut diatas, sehingga dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted $>$ Corrected Item-Total Correlation. sehingga dengan demikian, hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Y Reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Berdasarkan hasil perhitungan uji untuk reliabilitas Variabel Y tersebut diatas, sehingga diperoleh nilai bahwa semua nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted $>$ Corrected Item-Total Correlation. sehingga dengan demikian, hasil perhitungan tersebut maka kesimpulan bagi semua item pernyataan variabel Y Reliabel. Berdasarkan dari hasil analisis diatas diperoleh nilai alpha sebesar 0,870. Akan tetapi nilai r kritis (uji 2 sisi) memiliki signifikansi 0,05 pada

kumpulan data (n) = 46, yaitu 0,291. Walaupun nilai Cronbach's alpha dengan item yang dihilangkan diatas 0,60 untuk semua instrumen, dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen penelitian variabel Y adalah reliabel. Dari hasil analisis data SPSS 23 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel Y dapat dikatakan reliabel dan positif karena Cronbach's Alpha > r tabel = 0.60.

Dari hasil penghitungan diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu X dan Y didapat hasil koefisin reliabilitas masing-masing untuk variabel pengawasan (X) yaitu 0.878 serta variabel evktifitas kinerja (Y) yaitu 0.870 oleh karena itu instrument yang digunakan reliabel atau dapat diartikan juga bahwa instrument tersebut dapat diyakini srta bisa untuk digunakan untuk alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

uji normalitas data didalam suatu penelitian yaitu skala satu indera yg dipakai buat menguji sebaran data pada suatu penelitian. Salah satu indera yg dipakai merupakan uji Kolmogorov-Smirnov. Memeriksa normalitas berfungsi menunjukkan apakah secara normal pendistribusian residual tersebut. Model dari suatu regresi yang baik yaitu dapat dilihat dari residualnya berdistribusi normal. Maka dari itu uji normalitas dilakukan semata-mata bukan hanya untuk masing-masing variabel, melainkan untuk nilai residualnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya yaitu bila mana probabilitasnya (nilai sig) > 0,05 maka H0 dapat diterima namun bila probabilitasnya (nilai sig) < 0,05 maka H0 ditolak atau tidak bisa diterima. melalui uji Kolmogorov Smirnov maka diperoleh output bahwa nilai signifikansinya adalah 0.200, sehingga dengan demikian nilai 0,200 > 0.05 berarti data residual trdistribusi dengan normal. Dimana hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

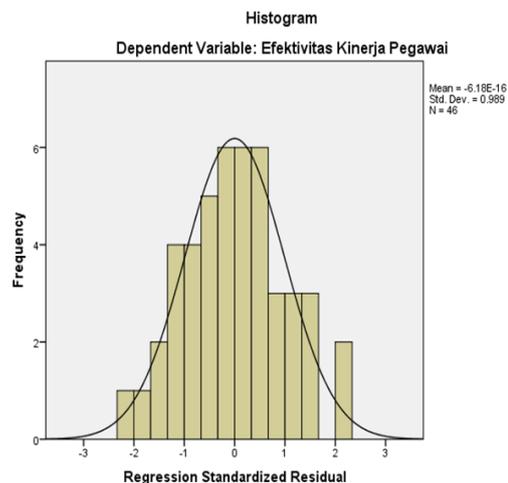
Table 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36267089
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.055
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

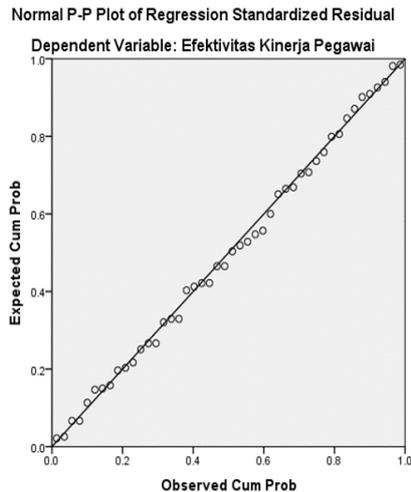
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Gambar 1. Histogram



Dari gambar histogram tersebut diatas berkaitan dengan Kinerja Pegawai terlihat bahwa data dapat dikatakan terdistribusi normal, karena garis data histogram sudah berbentuk seperti lonceng dan hal ini garis histogram sudah berdistribusi normal.



Sumber: Spss V.23 (data diolah)

Sesuai dengan hasil data yang diolah, hasil akhirnya yaitu keseluruhan data terdistribusi secara normal serta tidak terdapat anomali, pada akhirnya data yang telah dikumpulkan tersebut dapat di olah menggunakan metode ini. Selain itu, grafik yang terdapat pada diagonal ini mewakili kondisi data yang sempurna, yang menuturkan distribusi normal. Titik-titik yang terdapat didalam garis tersebut adalah status pemeriksaan data. bila sebagian besar titik amat dekat terhadap garis bahkan hingga mendekati garis, bisa disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi baik atau normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Hasil Analisis Data

a) Uji Regresi

Juga, temukan prediktor antara variabel independen, yaitu kontrol dari variabel dependen, yaitu. efisiensi pekerja, menggunakan SPSS v.23, koefisien regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26.372	5.459		4.831	.000
Pengawasan	.599	.101	.668	5.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Sesuai dengan tabel diatas, sehingga dapat dibentuk kemiripan sebagai berikut :

$$Y = 26.372 + 0,599$$

Sesuai dengan garis regresi yang diperoleh persamaannya, sehingga model dari regresi tersebut diinterpretasikan seperti berikut ini :

1. harga dari kofisin konstanta = 26.372 hal tersebut berarti apabila nilai yang didapat dari Pengawasan (X) jadi tingkat maupun besarnya kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 26.372.
2. harga kofisienn $\beta_1 = 0,599$ artinya bila hasil nilai X (pengawasan) naik 1. satuan, sedangkan variabel bebas yang lainnya tetap, sehingga taraf variabel Y naik sebesar 0,599.

b) Uji Koefisien Korelasi

koefisien korelasi parsial dapat diartikan sebagai tingkat hubungan diantara dua variabel atau dapat diartikan juga sebagai suatu derajat yang di ukur menggunakan indeks suatu korelasi, bila diukur mlalui bantuan perangkat lunak yaitu SPSS v 23, koefisien korelasi farsial antar hasil supervisor (X) dan kinerja pegawai (Y). akan mengikuti :

Tabel 4. Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Pengawasan	Kinerja pegawai
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan penghitungan melalui uji kofisien korlasi parsial variabel pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka didapat nilai hasil korelasi yaitu 0,612 dalam tabel interpretasi korelasi farsial. nilai tersebut terdapat pada kisaran 0,60 - 0,79. dan memiliki tingkatan kompensasi yang tinggi, dapat diartikan jika pengendalian (X) dilakukan dengan benar maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

Sesuai dengan tabel Coefficients, bahwa dapat diketahui hasil dari kofisien regresi variabel Pengawasan (X) adalah sebesar 5,960 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan

bahwa Pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain itu, diuji juga hipotesis dengan menggunakan t-tabel untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Pada penelitian ini, untuk mendapatkan t-tabel dilakukan prosedur sebagai berikut:

$n-2$ atau $46 - 2 = 44$ ($\alpha = 0,05$) sehingga didapat t-tabel Sebesar 2,015. Berikut ini dapat disimpulkan dari pernyataan di atas: nilai thitung > tabel atau $5,960 > 2,015$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang.

c) Uji Hipotesis (uji-t)

uji hipotesis ini bertujuan agar dapat menguji model regresi variabel independen (Pengawasan) terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada taraf Signivikan $\alpha = 5\%$. secara farsial. Dibawah ini terdapat tabel hasil uji-t hipotesis:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Pengawasan dan Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		Beta	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	26.372	5.459		.000
Pengawasan	.599	.101	.668	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

d) Uji f

Penggunaan uji-f digunakan untuk menguji apakah variabel independen bertindak secara simultan (bersama-sama) pada variabel dependent. Hasil dari penghitungan Uji F dapat dilihat dalam tabel F. dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu :

- A : $H_0 = 0$ artinya pengawasan (X) pada efektivitas kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh positif dan signifikan.
- B : $H_a > 0$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengawasan (X) dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh variabel bebas secara simultan di uji pada variabel terikatnya dengan dilakukan pengujian menggunakan Uji F yaitu dengan melihat f tabel dan nilai dari signifikansinya.

Tabel 6. Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1404.182	1	1404.182	35.526	.000 ^b
	Residual	1739.122	44	39.526		
	Total	3143.304	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan melalui statistik uji F diatas, menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu sebesar 35,526 dimana Ftabel pada $\alpha = 0,05$ atau 5 % untuk jumlah 46 adalah 2,015 dan hasil dari signifikansinya yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ jadi bisa ditarik kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara simultan pengawasan (X) berpengaruh positif serta signifikan pada Efektivitas kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang.

e) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen variasi (kenaikan, penurunan) pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi adalah koefisien korelasi dan dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) variabel independen pada variabel dependent adalah sebagai berikut: Analisis pertama dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Pengawasan (X) pada Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS menunjukkan hubungan antara Pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Kabupaten Pandeglang berada diangka 0,447 atau 44,7 % hal ini artinya hubungan Pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Pandeglang dalam kategori cukup kuat.

Berdasarkan hasil kajian yang dikerjakan oleh peneliti yang berlokasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang sehingga peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan data yang telah dijelaskan di atas bahwa pengawasan (X) berpengaruh penting

terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil dari pengkajian ini sejalan hasil dari penelitian yang dilakukan (Abyad, 2013) yang memberikan dampak pada kedua variabel penelitian secara parsial berdasarkan hipotesis (uji-t) dimana pengawasan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dari hasil uji-t kontrol (X) sebesar t-score = 2,033 dengan tingkat signifikansi 0,045. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,66177. Artinya t hitung > t tabel, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel terkontrol secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya hasil penelitian menurut (Nielwaty et al., 2017) dengan topik “pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang Pengawasan barang dan jasa provinsi riau” dengan hasil variabel monitoring kinerja pegawai diperoleh “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.”

Peran seorang pemimpin dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar, karena pemimpin sebagai orang yang bukan hanya memiliki jabatan tertinggi saja dalam organisasi namun sebagai percontohan atau sebagai pengendali organisasi.

PENUTUP

Variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Melalui indikator-indikatornya yang terdapat dalam Pengawasan, guna untuk mengukur sejauh mana Pengawasan yang telah dilakukan oleh pimpinan di dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten pandeglang, yang meliputi setiap kegiatannya dimulai dari adanya penetapan standar, mampu dalam mengukur kinerja diri sendiri maupun bawahan, melakukan perbandingan hasil dari kinerja dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Melakukan evaluasi dari setiap kegiatan yang dihasilkan apakah telah sesuai, serta membutuhkan untuk Tindakan koreksi bagi setiap kegiatan dimasa yang akan datang.

Karena mengingat, kepala dinas merupakan pimpinan tertinggi dalam sebuah organisasi

yang tidak hanya sebatas menduduki sebuah jabatan saja, namun memiliki tugas dalam melakukan Pengawasan guna untuk melihat sejauh mana kinerja pegawai atau bawahannya tersebut karna berdampak terhadap kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, S. N. (2013). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 18–29.
- Agustina, E., Mahsyar, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Pembinaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 3(1), 75–83.
<https://doi.org/10.26618/jppm.v3i1.5135>
- Anggarini, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA). *Jurnal Aparatur*, 3(2), 112–121.
<https://doi.org/10.52596/ja.v3i2.27>
- Munandar, M. (2017). *Perencanaan Kerja, Penkoordinasian Kerja Dan Pengawasan Kkerja*. BPFEE.
- Nielwaty, E., Prihati, P., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–5.
<https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>
- Nurpratama, M., Yudianto, A., Manajemen, P. S., & Unwir, F. E. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Notaris / Ppat Maisarah Pane ., SH , Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Unwir penting dalam menentukan tingkat produktivitas Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal , yang lembaga tertentu*. 7(4), 60–74.
- Pasaribu, S. E. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan

- Pencegahan Kebakaran Kota Padang Sidempuan. *Nusantara*, 1, 76–86.
- Saydam, G. (2006). *Built In Training jurus jitu mengembangkan profesionalisme SDM*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta-Bandung.