

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERIJINAN DAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DI SAMARINDA

Abdul Malik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: abdulmalik8713@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of supervision on employee performance at the Regional Licensing and Investment Board (BPPMD) of East Kalimantan Province in Samarinda. This research was conducted using a simple regression analysis tool to find the regression equation. Then to see the level of influence used Pearson product moment correlation coefficient. Then to determine the size of the contribution or influence is used next formula determinant coefficient for hypothesis testing is done by comparing the value of r_{count} with the value of r_{table} . The results of this study produce the following equations and values. Obtained a regression equation $\hat{Y} = 2.084 + 0.582 X$. And the value of the correlation coefficient (r) of 0.463 and the determinant coefficient of 21.4% of supervision affects the performance of BPPMD employees. In the hypothesis test produces a comparison that is r_{count} of $0.463 > r_{table}$ (attached) of 0.297 with a significance level of 5%, so it can be concluded that the working hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected which means that supervision affects the performance of BPPMD employees East Kalimantan Province in Samarinda. Based on this research, it is suggested to improve employee performance by providing training that is ongoing and increasing supervision is carried out in stages.

Keywords: *Supervision and Performance of Employees.*

Pendahuluan

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya

manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Setiap organisasi beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawa pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain financial/modal, fisik/material, teknologi dan manusia. Sumber-sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin sehingga tujuannya tercapai.

Dalam suatu pemerintahan, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS sebagai sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas instansi pemerintahan tersebut. Adapun peningkatan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Ayat 1 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaiaan "Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, pemerintah dan pembangunan". Oleh karena itu meningkatkan kinerja para pegawai sangat penting dilakukan dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah oleh instansi tersebut.

Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur adalah suatu badan yang didirikan oleh pemerintah untuk melaksanakan kebijakan pemerintah dalam pengembangan promosi daerah dan menarik minat berinvestasi di daerah serta sebagai sektor utama dalam menunjang perekonomian daerah Kalimantan Timur. Kantor Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur dituntut untuk dapat menjalankan tugas, pokok dan fungsinya untuk lebih meningkatkan promosi daerah dan menarik minat investor untuk berinvestasi di daerah serta sebagai sektor utama dalam menunjang perekonomian daerah Kalimantan Timur.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saefullah dan Sule (2005:194) manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan tujuannya. Menurut Panggabean (2004:24) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang pada umumnya, kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilihat dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dimana pada sisi pekerjaan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, sedangkan dari sisi pekerja terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Gomes (2003:2) menerjemahkan dengan sederhana tentang pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan.

Pengawasan

Menurut Saefullah dan Sule (2005:317) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (2008:63) mengemukakan bahwa “pengawasan merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana”. Selanjutnya menurut Manullang (2006:173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut adalah pengawasan sebagai salah satu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Fungsi Pengawasan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:93) fungsi pengawasan sumber daya manusia (SDM) adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Dalam proses pengawasan SDM adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok, dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rencana analisis pekerjaan.

Tujuan Pengawasan

Menurut Siswandi dan Iman (2009:83-84) mengatakan bahwa tujuan pengawasan sebagai berikut:

- a. Pengukuran kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan hukum yang berlaku.
- b. Menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi.
- c. Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Dipercayainya informasi dan keterpaduan informasi yang ada di dalam organisasi.
- e. Kinerja yang sedang berlangsung dan kemudian membandingkan kinerja aktual dengan standar serta menetapkan tingkat penyimpangan yang kemudian mencari solusi yang tepat.

Teknik pengawasan

Menurut Siagian (2004:115) proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : inspeksi langsung (*direct inspection to field*) adalah pemeriksa secara langsung di tempat pelaksanaan pekerjaan oleh atasan, observasi di tempat (*on the spot observation*) adalah pengamatan dengan cara melihat sendiri bagaimana bawahan mengelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menyelesaikan tugas

yang diberikan, dan laporan di tempat (*on the spot report*) adalah laporan tentang kegiatan, laporan tentang tugas yang di berikan oleh atasan apakah telah selesai di kerjakan atau belum.

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah Adalah pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan dalam bentuk laporan lisan adalah laporan yang di berika oleh bawahan tentang pekerjaannya secara lisan yang frekuensinya tergantung pada kebijakan pada perusahaan. Dan laporan tertulis adalah laporang yang di sampaikan oleh bawahan kepada atasannya untuk memenuhi berbagai persyaratan operasional yang penyampaiannya secara berkala dalam format yang sudah di tentukan.

Proses Pengawasan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:93) proses pengawasan dilihat dari waktu pelaksanaannya dapat dibedakan menjaadi tiga bagian penting yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan preventif, adalah dilakukan sebelum sebuah rencana dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah sedini mungkin, agar tidak terjadi penyimpangan.
- b. Pengawasan progresif, adalah berlangsung selama proses implementasi rencana. Hal ini bertujuan agar jika terjadi penyimpangan maka tindakan perbaikan dapat segera dijalankan.
- c. Pengawasan represif, adalah dijalankan setelah proses berakhir dan ada hasil yang dicapai. Hai ini dimaksudkan untuk menilai dan mengukur sejauh mana hasil akhir memiliki kesesuaian dengan rencana.

Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2004:174) bahwa kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Selanjutnya mengenai pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis dan Jakson penerjemah Angelica (2006:378) terdapat beberapa cara pengukuran kinerja antara lain:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu kemampuan pegawai dalam mencapai target atau menyelesaikan tugas yang diberikan langsung oleh pimpinan.

- b. Kualitas dari hasil, yaitu merupakan mutu atau hasil kerja dari tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian, yaitu memampukan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas apakah sudah sesuai dengan waktu yang diberikan.
- d. Kehadiran, yaitu merupakan disiplin dari pegawai, dilihat dari tingkat kehadiran para pegawai.
- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan para pegawai untuk bekerjasama antara pegawai yang mana dapat saling membantu satu sama lain.

Tujuan Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang maka di perlukan suatu penilaian kinerja. menurut Sastrohadiwiryo (2005:233), tujuan penilaian kinerja adalah dapat digunakan sebagai standar dalam menentukan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja. Selain itu penilaian kinerja di lakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan/instansi yang bersangkutan.
- b. Nasehat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan/instansi
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemandirian dan kemudian memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan
- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang tenaga kerja pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenaga kerjaan lainnya.

Metode

Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yang menguji hipotesis dalam hal ini adalah *explanatory reasearch* atau penelitian penjelasan. Menurut Singarimbun (2006:5), "*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang diteliti dijabarkan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Notasi	Dimensi	Indikator
1	Pengawasan	X	- Pengawasan langsung. - Pengawasan tidak langsung.	- Observasi di tempat. - Inspeksi langsung. - Laporan di tempat. - Laporan tertulis. - Laporan lisan. - Pengawasan Preventif. - Pengawasan Represif.
2	Kinerja	Y		- Kuantitas dari hasil. - Kualitas dari hasil. - Ketepatan waktu penyelesaian. - Kehadiran. - Kemampuan bekerjasama.

sumber: data diolah 2019

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana dapat di analisis karena didasari oleh pengaruh fungsional atau pengaruh sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan regresinya dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan.

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

a = Nilai Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

2. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Korelasi PPM di lambangkan (r) suatu analisis digunakan untuk mengetahui deretan hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Rumus yang digunakan Korelasi PPM menurut Riduwan dan Sunarto (2010:80) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X = Pengawasan

Y = Kinerja Pegawai

n = Jumlah Sampel

3. Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\% \quad (\text{Riduwan dan Sunarto, 2010:81}).$$

Dimana:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

Selanjutnya melihat pengaruh atau signifikansi tersebut dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Hasil perbandingan tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka hipotesis kerja (H_a) diterima dan menolak hipotesis nihil (H_0). Sebaliknya $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka hipotesis kerja (H_a) ditolak dan menerima hipotesis nihil (H_0).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data hasil kuisioner yang diberikan kepada pegawai Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda yang berjumlah 44 orang, maka berikut ini disajikan data hasil jawaban responden.

Pengawasan (X), Indikatornya yaitu:

- a. Observasi di tempat (Pengamatan)

Dari hasil penelitian ini, diperoleh gambaran tentang data yang berkaitan dengan observasi melalui jumlah jawaban yang diberikan responden sebanyak 44 orang, 22,73% responden menjawab sangat sering, 31,81% responden menjawab sering, 40,91% responden menjawab cukup sering, 4,55% responden menjawab jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum observasi di tempat (pengamatan) yang dilakukan oleh masing-masing bagian cenderung telah dilakukan dengan cukup sering.

- b. Inspeksi Langsung (Pemeriksaan)

Data yang berkaitan dengan inspeksi (Pemeriksaan) melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 6,82% responden menjawab sangat sering, 43,18% responden menjawab sering, 45,45% responden menjawab cukup sering, 4,55% responden menjawab jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum inspeksi langsung (pemeriksaan) yang dilakukan oleh masing-masing bagian cenderung telah dilakukan dengan cukup sering.

c. Laporan Di Tempat

Data yang berkaitan dengan laporan di tempat melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 4,55% responden menjawab selalu, 36,36% responden menjawab sering, 47,73% responden menjawab kadang-kadang, 11,36% responden menjawab jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Secara umum laporan di tempat yang dilakukan oleh masing-masing bagian dilakukan hanya kadang-kadang saja.

d. Laporan Lisan

Data yang berkaitan dengan laporan lisan melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 6,82% responden menjawab sangat sering, 22,73% responden menjawab sering, 54,54% responden menjawab cukup sering, 15,91% responden menjawab jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Secara umum laporan lisan yang dilakukan oleh masing-masing bagian telah dilakukan dengan cukup sering.

e. Laporan Tertulis

Data yang berkaitan dengan laporan tertulis melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 9,09% responden menjawab sangat sering, 45,45% responden menjawab sering, 40,91% responden menjawab cukup sering, 4,55% responden menjawab jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum laporan tertulis yang dilakukan oleh masing-masing bagian cenderung telah dilakukan dengan sering.

f. Pengawasan preventif

Data yang berkaitan dengan pengawasan preventif melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 20,46% responden menjawab kadang-kadang, 61,36% responden menjawab jarang sekali, 18,18% responden menjawab tidak pernah dan tidak ada responden yang menjawab selalu dan sering. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum pengawasan preventif yang dilakukan oleh masing-masing bagian dilakukan dengan jarang sekali.

g. Pengawasan represif

Data yang berkaitan dengan pengawasan preventif melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 36,36% responden menjawab jarang sekali, 63,64% responden menjawab tidak pernah, dan tidak ada responden yang menjawab sangat sering, sering dan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum pengawasan represif yang dilakukan oleh masing-masing bagian cenderung telah dilakukan dengan tidak pernah.

Kinerja Pegawai (Y), Indikatornya yaitu:

a. Kuantitas

Dari hasil penelitian ini, diperoleh gambaran tentang data yang berkaitan dengan kuantitas melalui jumlah jawaban yang diberikan responden sebanyak 44 orang, 15,91% responden menjawab selalu, 47,73% responden menjawab sering, 36,36% responden menjawab kadang-kadang, dan tidak ada responden yang menjawab jarang sekali dan tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum kemampuan pegawai dalam mencapai target termasuk dalam kategori sering/baik.

b. Kualitas

Data yang berkaitan dengan kualitas melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 15,91% responden menjawab selalu, 61,36% responden menjawab sering, 22,73% responden menjawab kadang-kadang, dan tidak ada responden yang menjawab jarang sekali dan tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum kualitas kerja pegawai tercapai dengan baik/sering.

c. Ketepatan Waktu Penyelesaian

Data yang berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 11,36% responden menjawab selalu, 47,73% responden menjawab sering, 40,91% responden menjawab kadang-kadang, dan tidak ada responden yang menjawab jarang sekali dan tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa, secara umum ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai termasuk dalam kategori sering/baik.

d. Kehadiran

Data yang berkaitan dengan kehadiran melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 22,73% responden menjawab sangat baik, 50% responden menjawab baik, 27,27% responden menjawab cukup baik, dan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kehadiran oleh para pegawai termasuk dalam kategori baik.

e. Kemampuan Bekerjasama

Data yang berkaitan dengan kemampuan bekerjasama melalui jumlah jawaban responden sebanyak 44 orang, 15,91% responden menjawab sangat baik, 40,91% responden menjawab baik, 43,18% responden menjawab cukup baik, dan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa secara umum kemampuan bekerjasama antar pegawai dilakukan dengan cukup baik.

Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antar pengawasan sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut. Dalam pemecahan permasalahan di bawah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai regresi sederhana antara total nilai variabel pengawasan (X) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 2,084 + 0,582 X$$

Keterangan:

- a = 2,084 adalah nilai konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai pengawasan.
- b = 0,582 adalah nilai koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BPPMD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Artinya bahwa, perubahan nilai pengawasan sebesar 0,582 maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,582.
- Dari keterangan di atas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada BPPMD Provinsi Kalimantan Timur.
- b. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel pengawasan (X) dengan variabel kinerja (Y). Dari perhitungan rumus, jadi nilai Korelasi Pearson Product Moment (r) adalah 0,463 yang artinya bahwa sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut, maka kategorinya termasuk dalam interval koefisien adalah 0,40 – 0,59 dengan tingkat pengaruh cukup kuat antara variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur. Jika ada perubahan nilai pengawasan maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan.
- c. Menghitung nilai determinan, untuk mengetahui prosentase pengaruh pengawasan terhadap kinerja. Dari perhitungan rumus koefisien determinan, nilai koefisien determinan (KP) adalah sebesar 21,4% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel pengawasan, sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
- d. Pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak. Berdasarkan dari hasil penelitian dan perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,463 dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (terlampir) sebesar 0,297 dengan taraf signifikansi 5%, yang artinya bahwa nilai r_{hitung} sebesar $0,463 > 0,297$ nilai r_{tabel} . Dari hasil perbandingan tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis kerja (H_a) yaitu di duga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan diterima dan hipotesis nihil (H_0) yaitu di duga bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini ditentukan persamaan regresi sederhana dari variabel pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu $\hat{Y} = 2,084 + 0,582 X$. Dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan (X) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BPPMD, hal ini berarti bahwa peningkatan terhadap pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai BPPMD. Sedangkan nilai 2,084 adalah nilai konstanta atau nilai $X = 0$, yang artinya jika tidak dilakukan pengawasan terhadap pegawai maka nilai atau tingkat kinerja pegawai adalah 2,084.

Kemudian hasil nilai perhitungan koefisien determinan yang diperoleh sebesar 21,4% menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur sebesar 21,4% sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis- analisis tersebut hipotesis yang penulis ajukan, hipotesis kerja (H_a) yaitu di duga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPPMD Provinsi Kalimantan Timur diterima dan hipotesis nihil (H_0) yaitu di duga bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPPMD Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dalam uji hipotesis yang menghasilkan perhitungan nilai r_{hitung} sebesar 0,463 dibandingkan nilai r_{tabel} (terlampir) sebesar 0,297 dengan taraf signifikansi 5%, yang artinya bahwa nilai r_{hitung} sebesar $0,463 > 0,297$ nilai r_{tabel} jadi hipotesis kerja (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak.

Simpulan

Dari hipotesis yang penulis ajukan, hipotesis kerja (H_a) yaitu diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda diterima dan terbukti kebenarannya sedangkan hipotesis nihil (H_0) yaitu di duga bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda ditolak. Hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara sosialisasi standar kerja dan pelatihan yang berkelanjutan. Kepala BPPMD Provinsi Kalimantan Timur menginginkan peningkatan kinerja pegawainya, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor pengawasan, karena pengawasan tersebut mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Soetrisno. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1991. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Mas Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://bppmd.kaltimprov.go.id/>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John. 2006. *Human Resource Management 10th*. Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi keenam. Cetakan kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Riduan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistik*. cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saefullah, Kurniawan dan Sule T. Erni. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi Fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswandi dan Indra Iman. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. edisi kedua. Jakarta: Mitra Wicana Media.
- Suharsini, Arikanto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rieka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistriyo. 2003. *Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry R. George dan Leslie W. Reu. 2010. *Dasar Dasar Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Usman, Husaini dan Akbar, Setiadi Purnomo, R. 2003. *Pengantar Statistika*. Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedi Publising.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.