

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KOTA SERANG**

*Influence of Supervision on the Performance of Civil Servants in the Regional
Development Planning Agency of Serang City*

¹Umi Nihlatunnada, ²Rina Yulianti, ³Titi Stiawati

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

¹uminihlatunnada18@gmail.com, ²rina.yulianti@untirta.ac.id, ³titi.stiawati@untirta.ac.id

Kata Kunci:

ABSTRAK

Pengawasan, Kinerja,
Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang. Tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu guna mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengawasan Pembangunan Daerah Kota Serang serta seberapa besar pengaruhnya. Permasalahan pada penelitian ini, yaitu lemahnya pengawasan pimpinan mengenai perilaku pegawai, lemahnya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan, juga tidak berjalan dengan baiknya sistem absensi pegawai, dan menurunnya realisasi kinerja dalam perencanaan pembangunan daerah. Teori yang digunakan adalah teori pengawasan dari Robbins dan Coulter (2016:163). Selain itu juga digunakan teori Kinerja Pegawai dari Bernaddin, Russel dalam Priansa (2017:55). Metode yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total 31 responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang. Hasil penelitian melalui bantuan SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai dengan hasil uji hipotesis $t_{16,649} > 1,697$ dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan pada kolom r square adalah 0.905 yang berarti 90,5% variabel pengawasan dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Diketahui pula bahwa setiap adanya upaya kenaikan satu atau satuan variabel pengawasan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,385. Maka, Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara pengawasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang.

Keywords:

Supervision, Performance, Civil Servant.

Abstract

This research focuses on the influences of supervision on the performance of civil servants in the Regional Development Planning Agency of Serang City. The purpose of this research is to find out how much the influences has on about that. The problems in the research are weak supervision of leaders regarding employee behavior, anemic punishment given to employees who violate discipline, also not running well the employee attendance system, decreased performance realization in regional development planning. The theory used is supervision theory by Robbins and Coulter (2016:163) and employees' theory from Bernaddin, Russel in Priansa (2017:55). This research used an associative descriptive method with a quantitative approach and the sample used a saturated sample, totaling 31 respondents. The population of this study consists of all Civil Servants working at the Regional Development Planning Agency of the Serang City. The results of the study who helped by SPSS 26 version found that the t hypothesis test $16.649 > 1.697$ with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). And in the R square column is 0.905, means that 90.5% of the supervision variable can influence the employee performance variable, It is also known that each increase of one unit in the supervision variable will result in an increase in employee performance by 1.385. Therefore, the results of the study indicate a strong and significant positive influence between supervision and the performance of civil servants at the Regional Development Planning Agency of the City of Serang.

A. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan pemerintahan, terdapat aktor yang menjadi penggerak dari keberadaan sistem yang telah ada, yaitu pegawai pemerintahan. Pegawai pemerintah di Indonesia biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam pemerintahan, efektifitas pemerintah dalam menjalankan pemerintahannya dapat dilihat dari Indeks Efektifitas Pemerintah atau *Government Effectiveness Index* yang dikeluarkan oleh Bank Dunia yang menggambarkan mengenai persepsi kualitas dari pelayanan publik, kualitas sumber daya manusia ASN, derajat kemandirian ASN dari intervensi politik, kapasitas perumusan dan implementasi kebijakan negara, serta kredibilitas dari komitmen. Keefektifan pemerintah Indonesia dalam menjalankan kinerjanya belum pada kondisi yang optimal, dari rata atas pemerintahan yang di duduki oleh Singapura, Indonesia masih terpaut 1.91 *value point* juga dengan pemerintahan Malaysia yang terpaut 0.61 *value point* pada 2021 (*Transparency International, 2023*).

Pada Indeks Presepsi Korupsi (IPK) atau *Corruption Perceptions Index (CPI)* diketahui bahwa ukuran korupsi sektor publik Indonesia pada tahun 2022 berada di skor 34 dari nilai skor maksimal 100 dan berada di peringkat ke-110 dari 180 negara yang disurvei, dimana semakin tinggi skornya menunjukkan semakin bersih negara tersebut dari korupsi. Jika skornya semakin mendekati nol, maka semakin tinggi perilaku korupsi negara tersebut. Skor IPK Indonesia pada tahun 2022 ini turun 4 poin dari tahun 2021 yang berada pada skor 38 atau merupakan penurunan paling drastis sejak 1995. Dari hal itu dapat terlihat bahwa dalam menjaga tatanan pemerintahan yang baik, Indonesia belum menjadi salah satu yang terbaik.

Dalam dua tahun terakhir, Kota Serang menjadi kota yang paling rendah skor integritasnya dibandingkan dengan kota dan kabupaten yang lain. Skor yang rendah menunjukkan masih rentannya risiko korupsi, rendahnya upaya pencegahan korupsi, dan juga integritas pada pemerintah daerahnya. Berikut survei penilaian integritas Provinsi Banten tahun 2021-2022:

Tabel 1
Survei Penilaian Integritas Provinsi Banten

No.	Nama Instansi	Skor	
		2021	2022
1	Provinsi Banten	61,38	70,71
2	Kabupaten Pandeglang	68,96	69,92
3	Kabupaten Lebak	64,15	73,66
4	Kabupaten Tangerang	73,13	71,67
5	Kabupaten Serang	73,04	71,73
6	Kota Tangerang	76,91	71,3
7	Kota Cilegon	69,5	71,52
8	Kota Serang	66,24	64,02
9	Kota Tangerang Selatan	70,94	73,32

Sumber: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2023.

Integritas dijadikan ukuran atas kualitas moral yang mencakup kejujuran, ketulusan, dan konsistensi dalam tindakan serta prinsip seseorang. Orang yang memiliki integritas tinggi akan selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang teguh tanpa mempertimbangkan tekanan atau godaan untuk bertindak secara tidak jujur atau tidak konsisten. Integritas tersebut diciptakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik sesuai dengan prinsip, nilai moral, dan etika. Untuk melihat lebih lanjut kualitas Pegawai Negeri Sipil di Kota Serang, indeks profesionalisme ASN menunjang untuk mengetahui dan menggambarkan ukuran statistik kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Berikut disajikan Indeks Profesionalitas ASN di Kota Serang tahun 2020-2022:

Tabel 2
Indeks Profesionalitas ASN Kota Serang

No.	Aspek Penilaian	Skala	Nilai		
			2020	2021	2022
1	Profesionalitas ASN	0-100	70	39,84	43,82

Sumber: LKJIP Kota Serang, 2022.

Indeks Profesionalisme ASN menggunakan skala pengukuran dibagi menjadi 5 kategori, mulai dengan nilai 91-100 (sangat tinggi), 81-90 (tinggi), 71-80 (sedang), 61-70 (rendah), dan kurang dari 60 (sangat rendah). Nilai pengukuran <60 menggambarkan bahwa kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan di Kota Serang dalam profesionalitas ASN sangat rendah. Berdasarkan Tabel 2, indeks profesionalitas ASN Kota Serang mengalami penurunan pada tahun 2021 dan pada tahun dua tahun terakhir (2021 dan 2022) menunjukkan profesionalitas ASN yang sangat rendah dengan nilai 39,84 pada tahun 2021 dan 43,82 pada tahun 2022 dibandingkan pada tahun 2020 yang bernilai rendah dengan nilai 70.

Di sisi indeks profesionalitas ASN Kota Serang yang sangat rendah, lain halnya dalam sisi Indeks Pembangunan Manusia yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik guna mengukur keberhasilan Pembangunan daerah. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menyatukan tiga dimensi utama pembangunan manusia, yaitu kesehatan (dinyatakan dalam harapan hidup saat lahir), pendidikan (dinyatakan dalam angka melek huruf dan rata-rata tahun sekolah), dan standar hidup yang layak (dinyatakan dalam pendapatan riil per kapita). Adapun IPM Kota Serang tahun 2021-2023 sebagaimana disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Indeks Pembangunan Manusia Kota Serang

Komponen Penyusun IPM	Indeks Pembangunan Manusia dan Komponen Penyusunannya		
	2021	2022	2023
Angka Harapan Hidup (AHH)	68.12	68.54	68.98
Harapan Lama Sekolah (HLS)	12.79	12.81	12.82
Rata-rata Lama Sekolah (RLS)	8.89	8.90	8.91
Pengeluaran per Kapita (ribu rupiah)	13.281	13.709	14.088
IPM	72.44	72.98	73.48

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Serang, 2024.

Sebagai ibukota provinsi, Kota Serang dalam Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Banten memang mempunyai indeks yang memenuhi rata-rata dalam perkembangannya, namun dilihat dari data indeks sebelumnya tercapainya kesejahteraan rakyat melalui Indeks

Pembangunan Manusia ini tidak berbanding lurus dengan profesionalitas aparat yang menjalankan roda pemerintahannya. Dalam menyambung koordinasi dan penyesuaian kinerja agar terintegrasi secara baik dan terukur, kepala daerah yang dipimpin oleh Wali Kota memperpanjang tangkapan visi, misi, dan perencanaan mengenai proporsi dan prioritas pembangunan dengan sebuah badan yang memiliki kedaulatan untuk merencanakan pembangunan daerah. Oleh karena itu, lebih jauh dapat dilihat dari kinerja para aparatur negara yang berwenang melakukan perkembangan dalam perencanaan dan pembangunan, dalam hal ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang.

Salah satu tolak ukur keberhasilan peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Serang dalam pembangunan daerah adalah dilihat dari aspek pelaksanaan fungsi BAPPEDA itu sendiri dengan menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, penyaluran, fasilitasi, dan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam menjalankan pemerintahannya, pegawai BAPPEDA Kota Serang terbagi menjadi dua, yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang disebut Tenaga Harian Lepas (THL). Pegawai tetap merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik yang struktural ataupun fungsional, sedangkan pegawai THL adalah tenaga ahli bukan PNS.

BAPPEDA Kota Serang diawasi secara langsung kinerjanya oleh kepala daerah karena sebagai penanggung jawab akan terintegrasinya perencanaan-perencanaan pembangunan di Kota Serang sesuai dengan kriteria visi dan misi kepala daerah yang menjadi patokan keberhasilan dan ketercapaian sebuah daerah dalam menjalankan pemerintahan juga mensejahterakan rakyatnya.

Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan terkait dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang.

Pertama, lemahnya pengawasan pimpinan mengenai perilaku pegawai. Pengawasan pimpinan dilakukan tidak banyak mengamati dalam aspek perilaku kinerja sebagai pegawai yang menjalankan tugas dan fungsinya. Proses penilaian SKP yang berisi sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja pegawai tidak mendapat pengawasan secara penuh oleh masing-masing pimpinan di atasnya. Selama tidak adanya pelanggaran yang sangat berat, peran pimpinan dalam pengawasan setiap harinya tidak efektif dilakukan.

Kedua, lemahnya peringatan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan. Di lapangan tidak ada laporan secara nyata terkait pegawai yang terkena sanksi tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor di atas jam yang seharusnya, namun tidak ada peneguran yang dilakukan saat hal itu terjadi. Tidak ada juga laporan dan data yang menunjukkan secara terperinci mengenai pelanggaran, khususnya keterlambatan pegawai.

Ketiga, dapat terlihat bahwa terdapat kelemahan dalam sisi keandalan laporan mengenai kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat terjadi karena BAPPEDA Kota Serang sendiri masih melakukan absensi pegawai secara manual. Pegawai BAPPEDA Kota Serang dalam 3 tahun terakhir mengabarkan kedatangannya melalui *Whatsapp Group* pegawai, dan absensi kehadiran melalui tanda tangan absensi secara manual. Absensi manual yang dilakukan oleh BAPPEDA Kota Serang sebenarnya adalah cara yang tidak efektif dan menyebabkan sejumlah masalah dan tantangan.

Keempat, menurunnya realisasi kinerja dalam perencanaan pembangunan daerah dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada data yang terlampir. Perencanaan pembangunan

menjadi faktor penting yang mengukur eksistensi BAPPEDA Kota Serang dalam pencapaian kinerjanya dapat diukur melalui program yang dicanangkan sebagai bagian dari keseluruhan proses pembangunan daerah dengan menyasrakan langkah dan kegiatan perencanaan program pembangunan yang dilakukan setiap tahun. Berikut disajikan data tingkat konsistensi perencanaan pembangunan daerah dari hasil realisasi dan capaian kinerja BAPPEDA Kota Serang tahun 2019-2023:

Tabel 4
Tingkat Konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang dalam Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2019-2023

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Realisasi Tahun 2022	Realisasi Kinerja Per Tahun					Capaian Kinerja (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Tingkat konsistensi perencanaan pembangunan daerah	%	97,30	100,00	100,00	99,17	97,30	-	103,09	102,04	101,19	98,28	-

Sumber: LKJIP BAPPEDA Kota Serang, 2023.

Menurunnya realisasi kinerja dan integrasi juga dapat dilihat pada tabel perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Perencanaan strategis BAPPEDA Kota Serang sebagaimana pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Tingkat Konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Target Kinerja, Realisasi Kinerja, dan Capaian Kinerja Tahun 2019-2023

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Target Kondisi Akhir RPJMD	Target Kinerja					Realisasi Kinerja					Capaian Kinerja (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Tingkat konsistensi perencanaan pembangunan daerah	%	100,00	97,00	98,00	98,00	99,00	100,00	100,00	100,00	99,17	97,30	-	103,09	102,04	101,19	98,28	-

Sumber: LKJIP BAPPEDA Kota Serang, 2023.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pembangunan Daerah Kota Serang.

B. METODE

Menurut Nasehudin dan Gazali (2015:27), metode penelitian yang tepat dan benar semakin dirasakan urgensinya bagi keberhasilan suatu penelitian. Salah satu hal yang penting dalam setiap penelitian adalah perumusan metodologi dilaksanakan yang disusun dan tertata secara sistematis. Metode yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana untuk melihat korelasi atau hubungan keberpengaruhannya antara variabel terikat, yaitu kinerja pegawai dengan variabel bebas, yaitu pengawasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang dengan sampel jenuh sebanyak 31 responden.

Pengelolaan data dilakukan melalui 3 tahap, yaitu tahap memeriksa (*editing*), yaitu memeriksa daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diisi oleh responden, setelah itu dilakukan proses pemberian identitas (*coding*), lalu melakukan proses memasukkan data (*data entry*) ke dalam program komputer. Dalam penelitian ini, peneliti memasukkan data ke dalam *microsoft excel* dan SPSS versi 26, kemudian diolah menggunakan rumus dan sistem yang diinginkan. Dalam hal ini, peneliti menguji mulai dari instrumen penelitian yang ada dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas dan menguji keberpengaruhannya variabel terhadap satu sama lain dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, uji korelasi, uji koefisien korelasi, hingga menguji signifikansinya dengan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₀: $\rho = 0$

Hipotesis Nol (H₀): Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang.

H_a: $\rho \neq 0$

Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang merupakan unsur pelaksana penunjang urusan perencanaan pembangunan yang dipimpin oleh kepala badan yang bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah yang selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Walikota Serang Nomor 127 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang dengan komposisi Pegawai Negeri dari tahun ke tahun sebagai berikut:

Tabel 6
Data Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang

No.	Tahun	Jumlah PNS
1	2021	30 Orang
2	2022	31 Orang
3	2023	31 Orang

Sumber: BAPPEDA Kota Serang, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, obyek yang menjadi penelitian yaitu hanya Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang, yaitu berjumlah 31 responden.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan analisis dengan setiap pernyataan responden menggunakan interval skala Likert, nilai tertinggi yaitu nilai 4 dengan kategori yaitu sangat setuju. Nilai 3 bermaksud setuju, nilai 2 bermaksud tidak setuju, dan nilai 1 merupakan nilai terendah dengan maksud sangat tidak setuju. Cara yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian diantaranya menggunakan dua cara, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas variabel X dan Y

Validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor total yang akan dilakukan pengukuran. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya. Dari hasil perhitungan uji validitas Variabel X (Pengawasan) diperoleh nilai bahwa semua nilai r_{hitung} bagi tiap item $>$ nilai r_{tabel} , yaitu 0,349 artinya hasil dari penghitungan tersebut keseluruhan dari item pernyataan variabel X (pengawasan) valid. Berdasarkan perhitungan hasil uji validitas Y (kinerja pegawai), diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item $>$ nilai r_{tabel} , yaitu 0,349, maka hasil penghitungan dari item pernyataan variabel Y tersebut valid.

b) Uji Reliabilitas X dan Y

Dalam mengukur uji realibilitas digunakan rumus *Cronch Alpha*, diketahui reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak reliabel Sugiyono (2019:130). Hasil uji reliabilitasi variabel Y sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,984	19

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Dengan mengetahui bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai (Y) lebih tinggi dari pada nilai dasar, yaitu 0,984 $>$ 0,60. Hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,992	13

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel pengawasan (X) dilihat dengan *Cronbach's Alpha* pada variabel ini yang lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,992 > 0,60$, maka semua pernyataan dalam kuesioner variabel pengawasan (X) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk membandingkan normalitas distribusi dari dua variabel penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorof-Smirnov*. Peneliti mendapatkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		31
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	8,16226053
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,097
	<i>Positive</i>	,066
	<i>Negative</i>	-,097
<i>Test Statistic</i>		,097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan Tabel 9, didapatkan kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai $(0,200 > 0,05)$.

Hasil Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Digunakan dalam melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase hasil analisis statistik deskriptif data ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Deskriptif Data

<i>Descriptive Statistic</i>					
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Pengawasan	31	111,00	114,00	113,0769	82,1224
Kinerja Pegawai	31	109,00	115,00	111,6842	78,8067
<i>Valid N (listwise)</i>	31				

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Nilai masing-masing indikator pada tiap variabel yang telah diolah mendapatkan bahwa perhitungan terhadap distribusi nilai variabel pengawasan memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 113,0769 dan variabel kinerja pegawai menghasilkan *mean* sebesar 111,6842.

Standar deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data lebih tersebar atau lebih bervariasi dari rata-rata. Dalam hal ini, variabel pengawasan memiliki standar deviasi sebesar 82,1224, menunjukkan bahwa ada variasi yang cukup besar dalam nilai-nilai pengawasan. Variabel kinerja pegawai memiliki standar deviasi sebesar 78,8067, yang juga menunjukkan variasi yang signifikan dalam nilai-nilai kinerja pegawai, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan variabel pengawasan.

b) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menentukan seberapa besar signifikansi dari setiap variabel bebas dalam model regresi secara individual. Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sambil mengendalikan variabel bebas lainnya dalam model. Berikut hasil uji t yang didapatkan pada penelitian ini:

Tabel 11
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2,797	4,016		,696	,492
	Kinerja Pegawai	1,385	,083	,951	16,649	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Diketahui nilai t_{hitung} pada Tabel 11 didapatkan nilai t_{hitung} variabel kinerja pegawai sebesar 16,649. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(16,649 > 1,697)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, variabel pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

c) Uji f

Ghozali (2018: 97-99) menjelaskan bahwa Uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama dari semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Uji ini membantu menentukan apakah model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Hasil uji f didapatkan sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4967,945	1	4967,945	277,201	,000 ^b
	Residual	519,732	29	17,922		
	Total	5487,677	30			

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Diketahui bahwa jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada Tabel 11 didapatkan hasil bahwa $277,201 > 3,32$ dengan hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hal ini berarti pada uji t H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai.

d) Uji Regresi

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear dimaksud untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang. Dengan bantuan SPSS analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,797	4,016		,696	,492
	Pengawasan	1,385	,083	,951	16,649	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan Tabel 13, diketahui bahwa nilai konstantanya sebesar 2,797. Dengan penentuan persamaan regresi linear sederhana: $\hat{Y} = 2,797 + 1,385X$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intersep sebesar 2,797, maka dapat mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2,797.
2. Koefisien Regresi X sebesar 1,385 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai *trust*, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,385. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat pengawasan kerja nol, maka kinerja pegawai 2,797. Selanjutnya, nilai positif sebesar 1,385 menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (pengawasan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) adalah searah, dimana dengan nilai 1,385 menjelaskan bahwa setiap adanya upaya kenaikan satu satuan variabel pengawasan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai 1,385.

e) Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase hasil uji koefisien korelasi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Koefisien Korelasi Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,951 ^a	,905	,902	4,23342
<i>a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai</i>				

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil hitung, didapatkan nilai R yaitu 0,951 bahwa $0 > R > 1$ berada pada rentang nilai 0,80 - 1.000, yaitu menunjukkan hubungan positif yang kuat. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dalam kolom *r square* 0,905 yang berarti sekitar 90,5% perolehan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara pengawasan dan kinerja pegawai, dapat dijelaskan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $16,649 > 1,697$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel pengawasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 90,5% dan 9,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Keberpengaruhan pengawasan terhadap kinerja pegawai diungkapkan pula pada penelitian lain, seperti yang dikemukakan dalam hasil pengkajian penelitian yang dilakukan Annisa Rifayana (2023) dengan hasil kajian bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja pegawai yaitu sebesar 68% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain itu, sejalan dengan penelitian dari Tiara Indah, dan Eka Purnama Sari pada *Journal of Creative Student Research (JCSR)* Vol. 1, No. 1 Hal 327-351 Tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Divisi Perencanaan dan Keuangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom *r square* 0.921, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 92,1% dan sisanya, yaitu 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi.

Pada penelitian Viyulia, Arenawati dan Agus Sjafari (2023) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang”. Dari hasil penelitian ini juga diketahui 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.

D. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara pengawasan dan kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $16,649 > 1,697$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data korelasi bahwa nilai r square adalah 0.905 yang berarti 90,5% variabel pengawasan dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dan 9,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Diketahui pula bahwa setiap adanya upaya kenaikan satu atau satuan variabel pengawasan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,385.

Untuk mempertahankan kinerja pegawai, diharapkan pimpinan hendaknya melakukan pengawasan kerja secara intensif, yaitu pengawasan yang dilakukan dengan teliti, terus-menerus, dan menyeluruh untuk memastikan bahwa semua kegiatan atau proses berjalan sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan agar dapat diketahui kemampuan bawahan secara seksama guna terciptanya peningkatan pada pelayanan publik yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip pelayanan publik dan *good governance*. Hal ini bertujuan agar kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang semakin baik dan meningkat, terutama dalam hal pelayanan birokrasi (publik) dan perencanaan pembangunan di Kota Serang.

REFERENSI

- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang Tahun 2021*. Serang.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Serang Tahun 2022*. Serang.
- BPS Kota Serang. (2024) *Indeks Pembangunan Manusia dan Komponen Penyusunnya*. URL: <https://serangkota.bps.go.id/indicator/26/89/1/indeks-pembangunan-manusia-dan-komponen-penyusunannya.html>, diakses pada Tanggal 29 April 2024.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah, Tiara., Eka Purnama Sari. (2023). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Divisi Perencanaan dan Keuangan*. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, Vol. 1(1): 327-351.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2023). *Survei Penilaian Integritas*. URL: <https://singgalang.kpk.go.id>, diakses pada 01 September 2023.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Nasehudin, Toto Syatori., Nanang Gazali. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Pemerintah Kota Serang. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kota Serang Tahun 2021*. Serang.
- Pemerintah Kota Serang. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kota Serang Tahun 2022*. Serang.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rifayana, Annisa. (2023). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Jambi*. Universitas Batanghari. Diunduh dari: <http://repository.unbari.ac.id/2472/>.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Transparency International. (2023). *Corruption Perceptions Index (CPI)*. URL: https://www.transparency.org/en/cpi/2022?gclid=Cj0KCQiAyeWrBhDDARIsAGP1mWRj8lx7mBQRGZ5doJA7GhVyHb73wY8N1nEvRwo-PF0t-hEkKjjKbYaAvEGEALw_wcB&gad_source=1, diakses pada Tanggal 27 Juni 2023.
- Viiyulia., Arenawati., Agus Sjafari. (2023). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang*. JMIAP: Jurnal Manajemen dan ilmu Administrasi Publik, Vol 5(2): 191-200.
- World Bank. (2023). *Interactive Data Access Worldwide Governance Indicator*. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators/interactive-data-access>, diakses pada Tanggal 26 Juni 2023.