

**PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN TABALONG
KALIMANTAN SELATAN**

Ricky Gilang Rambo Anarky *; Safrul Rijali
rickygilan29@gmail.com ; safrulrijali@gmail.com

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp./Fax (0526) 2022484 Kode Pos 71571
Email : info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Pelaksanaan tugas pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong masih menemui berbagai kendala, seperti ketergantungan pada pimpinan, beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya evaluasi berkala, yang berdampak pada produktivitas. Pengawasan langsung dinilai penting untuk meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan tanggung jawab pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong, serta mengukur seberapa besar pengaruh tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data berupa angka yang diolah menggunakan analisis statistik. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh ASN dan tenaga kontrak di instansi tersebut, berjumlah 30 orang, dengan teknik total sampling. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai mencapai 89,50%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam studi ini.

Kata Kunci : Pengaruh, Pengawasan Langsung, Kinerja Pegawai

***THE INFLUENCE OF DIRECT SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
NATIONAL UNITY AND POLITICS AGENCY OF TABALONG REGENCY, SOUTH KALIMANTAN***

ABSTRACT

The implementation of employee tasks at the National Unity and Politics Agency of Tabalong Regency still faces various obstacles, such as over-reliance on leadership, uneven workload distribution, and lack of regular evaluation, all of which impact productivity. Direct supervision is considered crucial for enhancing employee discipline, motivation, and accountability. This study aims to identify and analyze the influence of direct supervision on the performance of employees at the National Unity and Politics Agency of Tabalong Regency, as well as to measure the magnitude of this influence. The research utilizes a quantitative approach, with numerical data processed using statistical analysis. Data collection was conducted through questionnaires. The study's population included all 30 civil servants (ASN) and contract employees within the agency, with a total sampling technique applied. Data analysis techniques involved validity testing, reliability testing, normality testing, simple regression analysis, and hypothesis testing using the t-test. The results indicate that direct supervision has an influence on the performance of employees at the National

Unity and Politics Agency of Tabalong Regency, South Kalimantan. The magnitude of this influence is 89.50%, while the remaining 10.50% is attributed to other factors not examined in this study.

Keywords: *Influence, Direct Supervision, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak

berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengawasan terbagi menjadi 2, yaitu pengawasan yang dilakukan secara langsung dan pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung. Pengawasan langsung adalah melakukan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung atau kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pengawasan langsung dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya dari pelaksanaan suatu kegiatan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, metoda-metoda dan lingkungan kerjanya dapat menjadi obyek pengamatan dan menjadi alat yang baik untuk mengecek dan melaporkan sikap mental para pekerjanya serta memperhatikan pengembangan pekerjaan-pekerjaan manajerial yang ditugaskan kepada para karyawan (Sondang P, 2017). Sementara pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan melalui pemantauan dengan cara mempelajari laporan-laporan (Syafrudin, 2020)

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar

pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Dalam mewujudkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya yaitu antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif. Dengan adanya faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien (Bangun, 2020)

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggara kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf/karyawan yang mengerti akan tugasnya, bersemangat dalam mengejar prestasi. Berikutnya berkaitan dengan lingkungannya (manusia, alat, sumber-sumber, ruang, waktu dan lain-lain), seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Barthos, 2012)

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 41 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan daerah di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik dalam negeri dan perlindungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan masyarakat.

Dibentuknya Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan sebagai unsur penunjang, Pemerintah Daerah Kabupaten Tabalong, bisa mencapai sasaran dan

tujuan yang telah ditentukan. Kabupaten Tabalong dalam mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera, aman dan nyaman diperlukan stabilitas daerah yang kondusif, adanya upaya pembangunan dan pembinaan wawasan Kebangsaan bagi masyarakat, maupun pengelolaan penanganan keamanan dan ketertiban masyarakat yang menjamin terlindunginya sendi kehidupan masyarakat dari ancaman dan konflik. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sendiri dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugas pokoknya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis. Untuk Menjalankan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai

Salah satu pelayanan utama yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan adalah pelayanan Surat Keterangan Terdaftar (SKT). Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi organisasi kemasyarakatan seperti LSM, kelembagaan, partai politik, rumah ibadah, dan lainnya. Pelayanan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman wawasan kebangsaan secara berkesinambungan kepada seluruh lapisan masyarakat, dengan harapan organisasi kemasyarakatan dapat berkontribusi dalam membangun kesadaran nasionalisme.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian ditemukan permasalahan terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai, dimana ditemukan berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, meskipun pelayanan ini telah berjalan cukup baik. Permasalahan yang dihadapi meliputi:

1. Kinerja Pegawai yang Belum Optimal

Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal. Pegawai cenderung bekerja dengan lebih baik dan fokus ketika pimpinan hadir di kantor. Namun, jika pimpinan tidak berada di

tempat, beberapa pegawai menunjukkan sikap kurang antusias atau bahkan uring-uringan dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pengawasan langsung dari pimpinan berperan penting dalam memastikan pegawai melaksanakan pekerjaannya secara konsisten dan bertanggung jawab. Pengawasan langsung dapat meningkatkan kedisiplinan, mendorong motivasi kerja, dan memastikan pegawai memahami serta menjalankan tugas mereka sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2. Kesenjangan Beban Kerja

Distribusi beban kerja yang tidak merata membuat beberapa pegawai merasa terbebani, sementara yang lain kurang aktif. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja secara keseluruhan. Dengan pengawasan langsung, pimpinan dapat memantau pembagian tugas secara lebih adil dan memastikan semua pegawai bekerja secara efektif.

3. Minimnya Evaluasi Kinerja Secara Berkala

Kinerja pegawai tidak selalu dievaluasi secara rutin, sehingga kesalahan atau kekurangan dalam pelaksanaan tugas sering kali tidak terdeteksi lebih awal. Evaluasi yang dilakukan melalui pengawasan langsung dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Imbas dari permasalahan tersebut berdampak pada penilaian kinerja pegawai tahun 2024 pada periode 1 dan 2. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong, terlihat adanya fluktuasi dalam kinerja pegawai yang diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama dua periode pada tahun 2024, yaitu periode I (Januari hingga Juni) dan periode II (Juli hingga Desember). Secara umum, kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong berada pada rentang yang baik, yakni antara 81.90% hingga 87.96% pada periode I. Namun, terdapat penurunan kinerja pada beberapa golongan pegawai pada periode II.

Penurunan kinerja yang signifikan terjadi pada golongan Penata Muda Tk I (III/b) dengan

penurunan sebesar 3.23%, disusul oleh Tenaga Kontrak yang mengalami penurunan sebesar 1.4% dan golongan Ahli Pertama (IX) dengan penurunan sebesar 1.24%. Sebaliknya, golongan seperti Pembina (IV/a) dan Penata Tk I (III/d) hanya mengalami penurunan kinerja yang minimal, masing-masing sebesar 0.33% dan 0.26%.

Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk efektivitas pengawasan langsung yang belum optimal. Pengawasan langsung memainkan peran penting dalam memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Salah satu temuan dalam penelitian ini adalah bahwa pegawai cenderung bekerja lebih optimal ketika pimpinan berada di kantor. Namun, ketika tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan, beberapa pegawai menunjukkan kecenderungan untuk bekerja dengan kurang disiplin atau kurang bersemangat, yang berdampak pada hasil kinerja mereka.

Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dalam hal komunikasi dan motivasi membuat pegawai sulit mencapai potensi terbaik mereka. Kurangnya komunikasi yang jelas dan motivasi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan hambatan dalam pencapaian target organisasi. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, termasuk dalam proses pencairan GU (Ganti Uang), LS (Langsung), TU (Tambah Uang), dan UP (Uang Persediaan), juga turut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan kinerja yang dihadapi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong sangat kompleks dan saling terkait dengan faktor-faktor tersebut. Kinerja pegawai, yang diukur melalui produktivitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas, belum mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa terdapat kendala-kendala dalam kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat topik dan melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan”

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, seberapa besar pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan..

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kekaryawananan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kekaryawananan), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawananan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan

pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia (Rivai & Sagala, 2014)

Selanjutnya (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Kemudian (Barthos, 2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasaarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Sementara (Sunyoto D. , 2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat

Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Herman, 2017) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi

Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Sondang P, 2017). Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Sondang P, 2017).

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar

pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan (Mangkunegara, 2017). Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki (Mangkunegara, 2017).

Pengawasan adalah pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tertsebut (Kartono, 2022). Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang P, 2017).

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah melakukan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung atau kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pengawasan langsung dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya dari pelaksanaan suatu kegiatan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, metoda-metoda dan lingkungan kerjanya dapat menjadi obyek pengamatan dan menjadi alat yang baik untuk mengecek dan melaporkan sikap mental para pekerjaanya serta memperhatikan pengembangan pekerjaan-pekerjaan manajerial yang ditugaskan kepada para karyawan (Syafurudin, 2020).

Pengawasan langsung atau *direct control*, merupakan pemantauan atas suatu kegiatan

operasional yang dilakukan oleh atasan kepada lembaga lainnya dengan cara melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kegiatan tersebut. Disebut dengan pengawasan langsung karena pihak pengawas (sering kali atasan) turun langsung ke lapangan untuk mengawasi objek yang tengah menyelenggarakan suatu program. Pengawasan langsung bertujuan untuk mencari tahu tentang kebenaran dari laporan yang disampaikan. Apakah laporan yang diterima benar adanya atau terdapat penyelewengan dan pemalsuan laporan. Ada juga tujuan lain, yaitu untuk mencari tahu mengenai kegiatan operasional apakah ada penyimpangan yang dilakukan dalam kegiatan tersebut atau tidak. Hal ini biasa dilakukan oleh perusahaan, dalam melakukan kerja sama dengan pihak lain. Pengawasan langsung pun sering dilakukan ketika suatu unit melakukan kegiatan, tujuannya adalah agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan prosedur (Situmorang & Juhir, 2017).

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadapnya bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung. Pengawasan langsung (*direct control*) ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

- a. Inspeksi langsung,
- b. *On the spot observation*
- c. *On the spot report*, yang sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan (Sondang P, 2017)

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung

Tujuan Pengawasan Langsung

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan langsung. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan

dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Maksud pengawasan langsung adalah untuk :

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning (Situmorang & Juhir, 2017)

Maksud pengawasan langsung, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b. Untuk mengetahui apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.
- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar (Situmorang & Juhir, 2017).

Tujuan pengawasan langsung adalah :

- a. Mensuplai karyawan-karyawan manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan.
- b. Memberi kesempatan kepada karyawan dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk

menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.

- c. Setelah kedua hal di atas telah dilaksanakan, kemudian para karyawan dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil yang diharapkan (Ukas, 2021).

Agar pengawasan langsung dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu :

- a. Penetapan standar hasil yang diinginkan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
- d. Perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan
- e. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan (Mangkunegara, 2017)

Indikator Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung terdiri dari empat indikator, yaitu :

- a. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
- b. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
- c. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up*

berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi (Mangkunegara, 2017)

Pengertian Kinerja

Kinerja juga merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *Performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi atau orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan definisi tentang kinerja sebagai berikut :

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur". Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan (Swastha & Irawan, 2019)

Kinerja adalah sebagai usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Swastha & Irawan, 2019).

Kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran/tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja. Kinerja merupakan suatu yang lazim yang digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik berorientasi pada produksi, barang, jasa maupun pelayanan (Mangkunegara, 2017)

Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non-fisik/non

material. Apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi (Simamora, 2021).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sondang P, 2017)

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu :

1) Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. Karakteristik Situasi,
- b. Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Dan Standar Kinerja Pekerjaan, Dan
- c. Tujuan-Tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh

mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi untuk itu Kinerja (*performance*) adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang harus ditingkatkan. Salah satu untuk meningkatkannya adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif,

maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu

akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama (Robbins, 2017)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja (Mangkunegara, 2017).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta

mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal) (Mangkunegara, 2017).

Indikator Kinerja

Kinerja yang terdiri dari penilaian hasil kerja dan sikap kerja yang terdiri dari, yaitu :

a. Hasil kerja

1. Kualitas Kerja : Kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Pelayanan : Dapat memberikan support atau bantuan kepada rekan kerja lainnya

b. Sikap kerja

1. Kedisiplinan Kerja : Ketepatan waktu dalam bekerja baik penyelesaian tugas maupun absensi yang dilakukan
2. Tanggung Jawab : Bersedia menanggung resiko jabatan dalam penyelesaian tugas
3. Ketekunan Kerja : Sepenuh hati dan pikiran dalam melaksanakan tugas dan kewajiban
4. Semangat Kerja : Sepenuh tenaga dan selalu bersama-sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas
5. Proaktif : Inisiatif dalam mengantisipasi kejadian yang membahayakan pekerjaan dan berusaha agar tujuan tetap tercapai
6. Kreatif : Memiliki ide-ide yang kreatif yang dapat membantu dalam pelaksanaan maupun menyelesaikan pekerjaan
7. Kerjasama : Kemampuan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dan kelompok kerja terhadap pendapat orang lain
8. Kemandirian Kerja : Kemampuan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas sendiri (Sedarmayanti, 2021)

Dalam kinerja seorang karyawan terdapat 7 indikator penting yang harus diperhatikan, yaitu :

- 1) Mampu menjelaskan apa yang dimaksud penilaian kinerja

- 2) Mampu menjelaskan tujuan penilaian kinerja
- 3) Mampu menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yang efektif
- 4) Mampu menyebutkan permasalahan penilaian kinerja
- 5) Mampu menyebutkan persyaratan penilaian kinerja yang efektif
- 6) Mampu menjelaskan karakteristik kriteria penilaian kinerja yang baik
- 7) Mampu menyebutkan faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk menilai akurasi setiap instrumen dalam menilai kinerja (Harlie, 2017)

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa sayarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai (Arep, Ishak, & Tanjung, 2018).

Menurut (Sedarmayanti, 2021) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2017). Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Efektifitas

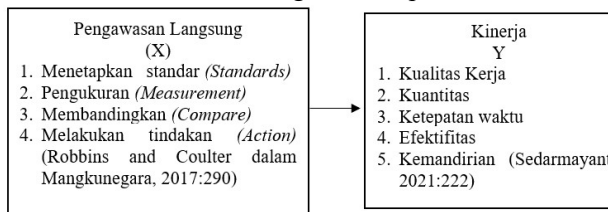
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2017). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2017). Kinerja itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penelti, 2025

Hipotesis

Berdasarkan kerangka Konseptual di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Ha : Ada pengaruh antara variabel pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.
- 2) H0 : Tidak ada pengaruh antara variabel pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Setiap karya ilmiah yang dibuat disesuaikan dengan metodologi penelitian. Seorang peneliti harus memahami metodologi penelitian yang merupakan seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah (cara) sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah-masalah tertentu.

Penelitian yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil untuk menganalisis pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, maka data diambil dari keseluruhan ASN dan tenaga kontrak yang bertugas pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dengan jumlah 30 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya dengan jumlah 30 orang.

Sumber Data

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Data ini dapat berupa opini dari individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu objek fisik, peristiwa, atau kegiatan, serta hasil pengujian yang dilakukan. Dalam konteks penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, data primer diperoleh melalui wawancara langsung. Narasumber wawancara mencakup Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga kontrak yang bertugas di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara, yakni data yang telah dikumpulkan dan dicatat oleh pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi informasi profil Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong, seperti gambaran umum organisasi, struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan fungsi (tupoksi) masing-masing pegawai, serta data lain yang relevan dengan penelitian. Data ini diharapkan dapat mendukung analisis dan pemahaman terhadap topik yang diteliti

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

a) Kuesioner/angket

Yaitu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga kontrak yang bertugas di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong yang menjadi sasaran kuesioner ini. Adapun penyusunan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

Dalam penelitian ini angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Penelitian yang menggunakan *skala likert* bertujuan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Sugiyono, 2018). Jawaban setiap item yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata sebagai berikut ini :

- 1) Sangat Setuju (SS) Skor 5
- 2) Setuju (ST) Skor 4
- 3) Cukup Setuju (CS) Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

Analisis Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2018) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir soal

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

c) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal

d) Analisis Regresi Sederhana

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel terikat (Y) kinerja dengan variabel bebas (X) pengawasan langsung, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana, karena hanya menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari variabel x dan variabel y. Analisis regresi sederhana akan dilakukan jika jumlah variabel minimal dua (Sugiyono, 2018)

Berikut ini rumus yang digunakan dalam analisis regresi sederhana :

$$Y = a + b X + e$$

e) Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Menurut (Ghozali, 2013) pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

f) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2013) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel

bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

Untuk menentukan persamaan regresi dari variabel pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan adalah dengan cara melihat besarnya konstanta dan koefisien regresi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Persamaan Regresi X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.341	2.149		1.555	.131
	Pengawasan Langsung	1.305	.083	.948	15.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah 2025

Pada tabel *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Pengawasan Langsung (X) sebesar 1,305, dengan konstanta sebesar 3,341, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,341 + 1,305 X$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3,341, nilai konstanta bernilai positif artinya jika Pengawasan Langsung bernilai 0, maka nilai Kinerja adalah sebesar 3,341.
2. Koefisien b = 1,305, koefisien variabel Pengawasan Langsung bernilai positif artinya, pengaruh Pengawasan Langsung terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan adalah positif dan kuat.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila terjadi kenaikan setiap satu skor variabel Pengawasan Langsung,

maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,305. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan satu skor pada variabel Pengawasan Langsung, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 1,305. Dengan demikian, semakin baik Pengawasan Langsung yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, maka dapat dilakukan analisis secara regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 23. Sedangkan rumusan hipotesis yang diajukan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut:

- 1) H_a : Ada pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan
- 2) H_o : Tidak ada pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh X terhadap Y

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3.341	2.149		1.555
Pengawasan Langsung	1.305	.083	.948	15.716

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil olah data tabel *coefficients* dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil variabel Pengawasan Langsung (X) mendapatkan statistik uji $t = 15,716$ dengan signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari Pengawasan Langsung (X) menunjukkan tingkat signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($<5\%$). Untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 15,716, sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus $t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1)$ (n : sampel, k : jumlah variabel independent-1) = $t (0,025; 28) = 2,04841$, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,04841.

Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($15,716 > 2,04841$), maka dapat disimpulkan pengawasan langsung (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan langsung (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

2. Seberapa Besar Pengaruh Pengawasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

Untuk menentukan besaran pengaruh variabel pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, maka dapat ditentukan dengan cara melihat besar koefisien determinasi R^2 (R square) seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Besar Pengaruh X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.895	2.177
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Langsung				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0,898 dan nilai Adjusted R Square besarnya pengaruh pengawasan langsung sebesar 0,895 terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dengan persentase sebesar 89,50%, adapun 10,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa variabel pengawasan langsung dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berada pada kategori baik.

Variabel pengawasan langsung dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator yang mencerminkan sejauh mana atasan memberikan arahan, melakukan pemantauan, serta menindaklanjuti pelaksanaan tugas pegawai secara langsung. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 30 responden, diperoleh nilai skor total variabel pengawasan langsung dengan rentang minimum 14 dan maksimum 33, nilai rata-rata sebesar 25,43, dan standar deviasi 4,869, yang mengindikasikan bahwa secara umum, pengawasan langsung berada dalam kategori baik.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X.1.4 dan X.1.7, yaitu sebesar 3,70, dengan standar deviasi masing-masing 1,149, menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan pada kedua indikator tersebut, meskipun terdapat variasi jawaban yang

cukup tinggi. Kedua indikator ini kemungkinan berkaitan dengan konsistensi pengawasan dan kejelasan arahan yang diberikan oleh atasan.

Sebaliknya, nilai rata-rata terendah sebesar 3,60 ditemukan pada indikator X.1.1, X.1.3, X.1.5, dan X.1.6, dengan standar deviasi 0,770, yang menunjukkan persepsi responden cenderung lebih homogen namun tidak setinggi indikator lainnya. Sementara itu, indikator X.1.2 memiliki standar deviasi paling rendah (0,765), yang menandakan jawaban responden sangat seragam pada indikator ini, yang mungkin berkaitan dengan frekuensi pengawasan secara langsung.

Variabel kinerja pegawai diukur dari berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, inisiatif, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan data dari 30 responden, diperoleh skor total indikator kinerja dengan nilai minimum 21, maksimum 47, nilai rata-rata 36,53, dan standar deviasi 6,704, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori baik.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Y.2 sebesar 3,93 dengan standar deviasi 0,740, menunjukkan bahwa aspek tersebut yang kemungkinan berkaitan dengan ketepatan waktu atau efisiensi kerja merupakan kekuatan utama dalam kinerja pegawai. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Y.4 sebesar 3,50 dengan standar deviasi 1,042, mengindikasikan adanya perbedaan pandangan di kalangan pegawai terhadap indikator ini, yang bisa jadi berkaitan dengan kreativitas atau pemecahan masalah.

Adapun indikator Y.6 memiliki standar deviasi tertinggi (1,279), yang mencerminkan variasi jawaban paling besar, kemungkinan terkait dengan tanggung jawab individu. Sebaliknya, Y.2 menunjukkan variasi jawaban terkecil, menandakan konsistensi persepsi pegawai terhadap aspek tersebut.

Selanjutnya, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengawasan Langsung dan Kinerja memiliki nilai korelasi item-total (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel sebesar 0,3610 (dengan $N = 30$ dan tingkat

signifikansi 5%). Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner secara statistik mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, semua item pada kedua variabel tersebut dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat validitas instrumen, yakni memiliki hubungan yang cukup kuat dengan total skor masing-masing variabel.

Nilai *r*-hitung tertinggi pada variabel Pengawasan Langsung terdapat pada item X.1, X.3, X.5, dan X.6 dengan skor sebesar 0,885, sedangkan nilai terendah ditemukan pada item X.7 dengan nilai 0,640. Sementara itu, pada variabel Kinerja, nilai *r*-hitung tertinggi terdapat pada item Y.1, Y.7, dan Y.9 dengan skor 0,831, dan nilai terendah terdapat pada item Y.2 sebesar 0,452. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen benar-benar merepresentasikan aspek-aspek yang diukur, baik terkait dengan pengawasan langsung maupun kinerja pegawai.

Uji reliabilitas juga dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengawasan Langsung dan Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya.

Pada variabel Pengawasan Langsung, nilai Cronbach's Alpha tertinggi ditemukan pada item X.1.4 dan X.1.7 sebesar 0,913, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X.1.1, X.1.3, X.1.5, dan X.1.6 sebesar 0,860. Sementara itu, pada variabel Kinerja, nilai Cronbach's Alpha tertinggi terdapat pada item Y.6 sebesar 0,880, dan terendah pada item Y.1, Y.7, Y.8, dan Y.9 sebesar 0,850.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sah (valid) dan dapat dipercaya (reliabel) untuk mengukur variabel Pengawasan Langsung dan Kinerja. Validitas dan reliabilitas yang tinggi ini menjadi landasan penting untuk melanjutkan ke tahap analisis lanjutan, karena menjamin bahwa

data yang diperoleh mencerminkan kenyataan di lapangan dan layak dianalisis secara statistik.

Hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,341 + 1,305X$$

Dalam persamaan tersebut, *Y* merepresentasikan variabel Kinerja Pegawai, sementara *X* merepresentasikan variabel Pengawasan Langsung. Nilai 3,341 merupakan konstanta (intersep), yang mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari Pengawasan Langsung (nilai *X* = 0), maka tingkat dasar Kinerja Pegawai tetap berada pada angka 3,341. Artinya, meskipun tanpa adanya peningkatan dalam pengawasan langsung, masih terdapat tingkat kinerja minimal yang dimiliki pegawai.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 1,305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengawasan Langsung akan diikuti oleh peningkatan sebesar 1,305 satuan pada variabel Kinerja Pegawai. Koefisien yang bernilai positif ini menandakan adanya hubungan searah antara kedua variabel, di mana semakin tinggi tingkat pengawasan langsung yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan langsung yang diterapkan secara konsisten misalnya melalui pemantauan kegiatan pegawai, pemberian arahan langsung oleh atasan, serta evaluasi rutin terhadap pelaksanaan tugas mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen pegawai terhadap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang didukung oleh pengawasan langsung yang optimal akan menciptakan atmosfer kerja yang lebih terarah, tertib, dan produktif, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Lebih lanjut, hasil uji *t* dalam analisis regresi linier sederhana memberikan bukti kuat mengenai

adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Langsung terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 15,716, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,04841 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Karena nilai t hitung jauh lebih besar daripada t tabel ($15,716 > 2,04841$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan langsung yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pegawai yang merasakan adanya pengawasan langsung secara konsisten cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan terdorong untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi juga menguatkan temuan ini. Nilai R Square sebesar 0,898 menunjukkan bahwa sekitar 89,80% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan Langsung. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, sebesar 89,50% variasi kinerja pegawai masih dijelaskan oleh faktor pengawasan langsung.

Artinya, Pengawasan Langsung merupakan faktor dominan yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sisa 10,50% lainnya kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan kondisi lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung bukan hanya berpengaruh secara signifikan, tetapi juga merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Oleh karena itu, instansi

perlu terus memperkuat mekanisme pengawasan langsung yang efektif sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja aparatur yang profesional dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori-teori yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah teori pengawasan menurut (Hasibuan, 2016), yang menyatakan bahwa “pengawasan adalah proses untuk mengamati pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.” Pengawasan langsung yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa lebih terarah, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori Manajemen (Hasibuan, 2016), yang mengemukakan bahwa fungsi pengawasan sangat penting dalam manajemen karena dengan pengawasan, kesalahan dapat diminimalisir, serta tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi publik, pengawasan langsung memungkinkan pemimpin untuk memberikan arahan dan koreksi secara langsung, yang berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Sejalan dengan itu, beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat temuan ini. Penelitian oleh (Pratama, 2023) mengenai pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa pengawasan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,689 dan nilai korelasi sebesar 0,784. Nilai determinasi sebesar 61,4% menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja dipengaruhi oleh pengawasan langsung.

(Marlina, 2022) dalam penelitiannya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya juga menemukan bahwa pengawasan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai regresi sebesar 0,752 dan koefisien

korelasi 0,812. Determinasi sebesar 65,9% menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Hasil serupa diperoleh oleh (Wijaya, 2021) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sleman. Ia menemukan bahwa pengawasan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,812 dan korelasi 0,823. Nilai determinasi yang tinggi sebesar 67,8% menegaskan bahwa pengawasan langsung memiliki kontribusi dominan terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian oleh (Aisyah, 2020) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung juga mendukung hasil ini, dengan nilai regresi 0,673 dan korelasi sebesar 0,765. Determinasi sebesar 58,5% menunjukkan bahwa lebih dari separuh kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas pengawasan langsung.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian oleh (Setiawan, 2023) di Dinas Perhubungan Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa pengawasan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi hanya sebesar 0,215 dengan korelasi 0,312, dan determinasi hanya sebesar 9,7%. Nilai signifikansi sebesar 0,084 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan.

Perbedaan hasil dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, sistem kerja, dan kultur kerja yang ada. Namun, secara umum, mayoritas penelitian menunjukkan bahwa pengawasan langsung merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan hasil penelitian ini

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan

Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

2. Besarnya pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan adalah sebesar 89,50%, adapun 10,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, adalah sebagai berikut:

1. Pada indikator Pengukuran (*Measurement*) khususnya pada pernyataan “Penilaian kinerja dilakukan secara berkala”, dan indikator Melakukan Tindakan (*Action*) dengan pernyataan “Atasan melakukan pendampingan pada pegawai yang menyimpang antara standar dan realisasi” dapat dipertahankan, dengan melanjutkan dan memperkuat praktik pengawasan langsung yang sudah berjalan selama ini. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala perlu tetap dijalankan secara konsisten agar dapat memantau perkembangan dan pencapaian pegawai. Sementara itu, pendampingan dari atasan terhadap pegawai yang menyimpang dari standar juga perlu terus dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang bersifat membimbing. Dengan mempertahankan kedua indikator tersebut, diharapkan pengawasan langsung dapat terlaksana secara maksimal dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Pada indikator Menetapkan Standar (*Standards*) dengan pernyataan “Target kinerja yang ditetapkan sudah sesuai dengan standar”, indikator Pengukuran (*Measurement*) dengan pernyataan “Penilaian kinerja dilakukan secara terukur dan konsisten”, indikator Membandingkan (*Compare*) dengan pernyataan “Penilaian dilakukan secara langsung dengan melihat kinerja pegawai”, serta indikator Melakukan Tindakan (*Action*)

dengan pernyataan “Keputusan pengambilan tindakan koreksi atau perbaikan bila mana terjadi penyimpangan” dapat ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyusun panduan penetapan target kinerja secara terstandar dan terukur, serta menyelenggarakan pelatihan internal yang melibatkan pihak berkompeten seperti lembaga pelatihan teknis atau akademisi bidang manajemen kinerja

3. Pada indikator Kualitas Kerja dengan pernyataan “Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan” dapat dipertahankan, hal tersebut dapat dilakukan dengan melanjutkan dan mempertahankan sistem kerja serta budaya kerja yang sudah dijalankan pada instansi saat ini, termasuk menjaga motivasi kerja dan memberikan penghargaan atas capaian kinerja yang memuaskan. Dengan demikian, tingkat kualitas kerja pegawai tetap terjaga dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal
4. Pada indikator Kuantitas dengan pernyataan “Saya merasa produktif dalam menyelesaikan pekerjaan” dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pengaturan beban kerja yang lebih terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta pemberian motivasi dan dukungan dari atasan secara berkala. Dengan demikian, produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkat dan mendukung pencapaian kinerja secara menyeluruh.
5. Untuk mengurangi ketergantungan terhadap pengawasan langsung oleh pimpinan secara terus-menerus, disarankan agar Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong memberikan wewenang pengawasan secara langsung kepada pejabat di level bawah seperti kepala bidang (Kabid). Wewenang ini dapat mencakup pengawasan atas kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh bawahan dan tercatat dalam sistem atau laporan. Dengan demikian, pengawasan tetap berjalan efektif tanpa harus selalu melibatkan pimpinan tertinggi, serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan konsistensi kinerja pegawai.

6. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2020). Pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(1), 45-57.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2018). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro Cetakan ke 9*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Banjarmasin: Alhaka Publishing.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartono, K. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marlina, S. (2022). Pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 88-97.

- Pratama, A. (2023). Pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 12(3), 123-134.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, R. (2023). Analisis pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sleman. *Jurnal Transportasi dan Kebijakan Publik*, 8(4), 67-78.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Situmorang, V., & Juhir, J. (2017). *Aspek hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian), Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swastha, B., & Irawan. (2019). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Syafrudin, A. (2020). *Butir-butir Gagasan tentang Penyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang Layak*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ukas, M. (2021). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Wijaya, A. (2021). Pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Publik*, 2, 98-107.