

HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Irsyad^a, Sufyarma M.^a & Afrizal Tanjung^b

Dosen^a dan Mahasiswa^b AP FIP Univ. Negeri Padang, Sumatra Barat

e-mail: irsyad1122@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the performance of employees, supervision and leadership relations supervisory leadership with employee performance in the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province. Population in this research is employees of Regional Personnel Board of West Sumatra Province which amounted 52 people. The sample of this study was taken using krejcie table with Proportional Stratified Random Sampling technique and obtained 51 samples. The instrument of this study is Likert Scale Questionnaire with five choices that have been tested for its validity and reliability. Data were analyzed by using product moment correlation formula. Based on the results of research that has been done can be concluded that supervision of the leadership on the category is high enough that is 72% and employee performance in good enough category that is equal to 79%. The results show that the correlation coefficient between leadership supervision with significant employee performance is $r_{xy} = 0.529 > r_{table} = 0.361$ at 99% confidence level. On the correlation significance there is also a significant relationship between supervisory leadership with employee performance is $t_{count} = 4.361 > t_{table} 2.704$ at 99% confidence level. Thus the hypothesis tested is acceptable. The hypothesis reads a significant relationship between supervisory leadership and employee performance.

Keywords:

Controlling, leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat berbagai macam unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Demikian juga halnya dengan lembaga pemerintahan dan aparatur negara. Pegawai merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi karena pegawai adalah sumber daya yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga tetap terjaga. Sumberdaya manusia yang dimaksudkan tentulah sumberdaya manusia dengan kinerja yang baik.

Kinerja dari sumberdaya manusia (pegawai) memiliki posisi penting dalam organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan dan tujuan lembaga. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik juga. Menurut Amstrong dan Baron kinerja mengacu pada konsep tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012). Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan segenap proses yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis serta dilengkapi dengan informasi dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, diperoleh informasi bahwa masih kurang atau rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain: 1) masih ada pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan 2) ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini terlihat ketika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaan tersebut untuk dilakukan. 3) masih ada sebagian pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan, hal

ini terlihat dari tidak mampunya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. 4) masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan batasan kerja yang diberikan oleh pimpinan, hal ini terlihat dari pegawai yang mengerjakan pekerjaan orang lain padahal pekerjaan sendiri belum diselesaikan. 5) tanggung jawab pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ada sebagian pegawai yang terkadang menganggap enteng dan cenderung mengabaikan tugas yang diberikan pimpinan, padahal itu merupakan tanggung jawab dari pegawai. Permasalahan ini diduga karena pengawasan pimpinan yang kurang. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang terjadi, seperti: 1) kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga tidak adanya teguran yang di dapat oleh pegawai yang melakukan penyimpangan saat jam kerja. 2) masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditentukan, hal ini terlihat masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan. 3) pimpinan kurang dalam melakukan controlling secara rutin, karena itulah masih ada sebagian pegawai yang suka keluyuran pada saat jam kerja. 4) kurang adanya pemeriksaan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, sehingga pegawai kurang mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah dibuat apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja atau belum. 5) pimpinan kurang melakukan tindakan perbaikan terhadap pegawai yang melanggar aturan dan belum mendapatkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar tersebut. Bila fenomena-fenomena tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak tidak baik terhadap kemajuan instansi tersebut sehingga akan menjadi penghalang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat? 2) bagaimana pengawasan pimpinan di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat? 3) apakah terdapat hubungan pengawasan pimpinan

dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

Terkait dengan kinerja tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya. Apabila proses kerja pegawai baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka hasil kerjanya akan menunjukkan prestasi yang maksimal. Begitu pula sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan. Indikator kinerja itu adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya Cormick & Tiffin juga mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas” (Sutrisno, 2011). Indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori, yaitu: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan (Moeheriono, 2014). Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (Thoha, 2008). Hal ini dapat dijadikan tolak ukur dari sebuah kinerja pegawai karena ketepatan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan merupakan indikator yang mendukung proses kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja pegawai dapat dikategorikan kedalam kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pengawasan pimpinan. Mempengaruhi karyawan untuk mengubah kinerja mereka ke arah yang lebih baik adalah tantangan pimpinan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari keseluruhan kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011). Oleh karena itu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangatlah penting dalam setiap pekerjaan lembaga pemerintahan, sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Tinggi rendahnya kinerja pegawai

tidak terlepas dari bagaimana seorang pimpinan melakukan pengawasan terhadap pegawai, karena pengawasan bertujuan untuk meninjau, memantau, memonitoring kegiatan yang dilakukan agar proses kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan selama proses kerja. Kegiatan pengawasan terdiri dari tiga tahap yaitu: penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan, koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi (Siagian, 2012). Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert proses pengawasan mencakup empat tahapan pokok yaitu: penetapan standar dan metode penilaian kinerja, penilaian kinerja, penilaian apakah kinerja memenuhi standar atau tidak, pengambilan tindak koreksi (Sule, 2010). Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari pengawasan pimpinan adalah penetapan standar, pengukuran, penilaian dan tindak lanjut/perbaikan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pengawasan pimpinan. Pada dasarnya tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai itu sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Dengan pengawasan yang efektif dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pengawasan tersebut pegawai akan lebih berhati-hati terhadap apa yang akan dikerjakannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 52 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *propotionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional (Sugiyono, 2013). Sampel penelitian diambil dengan menggunakan *tabel chi kuadrat* dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* yang

berjumlah 51 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala *Likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*, untuk melihat keberartian hubungan antara variabel menggunakan rumus uji t.

HASIL PENELITIAN

1. Variabel Kinerja Pegawai

Pengumpulan data variabel kinerja pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 51 orang responden sebanyak 30 item. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja menyebar dari skor tertinggi 143 dan skor terendah adalah 91 sedangkan skor maksimal idealnya adalah 150 dan skor minimal idealnya adalah 30. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata = 118,65, median (nilai tengah) = 118,75, modus (nilai yang sering muncul) = 118,95, dan standar deviasi (persimpangan baku) = 13,12.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 118,65, dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,79 \times 100\% = 79\%$. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” yaitu sebesar 79% dari skor ideal. Selanjutnya, menentukan persentase pencapaian tiap indikator untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan hasil pencariannya sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Per Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Tingkat Pencapaian	Kategori
1.	Kuantitas hasil kerja	4	81%	Tinggi
2.	Kualitas hasil kerja	3,9	77%	Cukup
3.	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	3,9	79%	Cukup
4.	Ketepatan Waktu	4	79%	Cukup
Skor rata-rata		3,9	79%	Cukup

Secara keseluruhan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil perhitungan

sebesar 79% dengan kategori “cukup”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “cukup”.

2. Pengawasan Pimpinan

Pengumpulan data variabel pengawasan pimpinan di dapat dari penyebaran angket sebanyak 51 orang responden dengan 30 item. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel pemberian insentif menyebar dari skor tertinggi 132 dan skor terendah adalah 85 sedangkan skor maksimal idealnya adalah 150 dan skor minimum idealnya adalah 30. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata = 108,27, median (nilai tengah) = 108,21, modus (nilai yang sering muncul) = 108,09, dan standar deviasi (persimpangan baku) = 10,43.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan pimpinan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 108,27, dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,72 \times 100\% = 72\%$. Hal ini berarti variabel pengawasan pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 72% dari skor ideal. Selanjutnya, menentukan persentase pencapaian tiap indikator untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan hasil pencariannya sebagai berikut:.

Tabel 2. Capaian per Indikator Pengawasan Pimpinan

No	Indikator	Mean	Tingkat Pencapaian	Kategori
1.	Penetapan standar	3,7	75%	Cukup
2.	Pengukuran	3,7	74%	Cukup
3.	Penilaian	3,4	68%	Cukup
4.	Tindak lanjut/Perbaikan	3,4	69%	Cukup
Skor rata-rata		3,5	72%	“Cukup”

Secara keseluruhan pada variabel pengawasan pimpinan (X) diperoleh hasil perhitungan sebesar 72% dengan kategori “cukup”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “cukup”. Untuk memperoleh gambaran yang

jelas tentang distribusi skor variabel pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel penelitian	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interprestasi
Pengawasan Pimpinan	108,27	72%	Cukup
Kinerja Pegawai	118,65	79%	Cukup

3. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik chi kuadrat. Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap kedua variabel penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah data yang dari masing-masing variabel penelitian yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak.

Hasil perhitungan uji normalitas secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	χ^2 hitung		χ^2 Tabel ($\alpha = 0,01$)	Keterangan
Kinerja Pegawai	8,053	<	13,227	Normal
Pengawasan Pimpinan	2,657		13,227	Normal

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Dalam hal ini, teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi antara variabel pengawasan pimpinan (variabel X) dan variabel kinerja pegawai (variabel Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja, maka diperoleh r hitung sebesar 0,529. Sedangkan r tabel dengan $n = 51$ pada taraf signifikansi 1% adalah 0,361 dan pada taraf signifikansi 1% adalah 0,274. Perhitungan secara ringkas tentang uji korelasi terhadap variabel kinerja dan kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini: Tabel 2. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

Tabel 5 Rangkuman Uji Hipotesis

r hitung	t hitung	Taraf kepercayaan 99 %	
		r table	t tabel
0,529	4,361	0,361	2,704

Data pada table 5 menunjukkan bahwa r_{hitung} dan t_{hitung} apabila dibanding dengan nilai table pada taraf signifikansi 1% ternyata lebih besar, artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman pada taraf signifikansi 1%. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

Secara umum, hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 79% dengan interprestasi “cukup” dan pengawasan pimpinan berada pada tingkat pencapaian 72% dengan interprestasi “cukup”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menunjukan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Oleh sebab itu, terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada taraf kepercayaan 99 %.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup yaitu dengan persentase sebesar 79%. Kinerja pegawai ini masih perlu ditingkatkan agar menjadi baik. Pimpinan sangat perlu memperhatikan kinerja pegawai, karena kineja ini akan berdampak

pada kemajuan suatu instansi. Kinerja bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wibowo, 2012)". Indikator kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu kemampuan dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan terhadap hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaannya dalam satuan waktu tertentu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian jika hasil yang dicapai pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja dapat dinilai sebagai sesuatu yang memuaskan, baik, atau sangat baik. Sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai pegawai mengecewakan atau kurang, maka kinerjanya dapat dinilai kurang apapun alasannya.

Jadi, kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, dengan demikian bagaimana cara kerja yang ditampilkan pegawai dan juga hasil kerja pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuan.

2. Pengawasan Pimpinan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup dengan persentase 72%. Hal ini mengungkapkan bahwa pengawasan pimpinan yang berada pada kategori baik, akan menjadi sangat baik jika penerapannya lebih dioptimalkan lagi. Untuk mencapai interpretasi baik maupun sangat baik pengawasan perlu untuk ditingkatkan lagi. Berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan yaitu dengan meningkatkan standar pengawasan, meningkatkan pengukuran pelaksanaan kegiatan, meningkatkan evaluasi

kegiatan, serta meningkatkan tindakan perbaikan.

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan organisasi melihat apakah yang telah dilakukan sesuai dengan harapan. Jika tidak, perbaikan diadakan untuk penyesuaian. Rue & Byars mengemukakan pengawasan adalah suatu kegiatan untuk membandingkan yang nyata telah dilakukan dengan standar yang telah ditentukan atau tujuan dan kemudian dengan segera mengambil tindakan untuk mengoreksinya setiap penyimpangan dari standar yang ada (Liputo, 1988). Indikator pengawasan pimpinan pada penelitian ini yaitu penetapan standar, pengukuran, penilaian, dan tindak lanjut/perbaikan.

Pada dasarnya tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai itu sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Disamping itu pengawasan juga mempunyai tujuan untuk mendorong agar pelaksanaan tugas pokok organisasi dapat berjalan lancar, berdaya guna, berhasil guna dan tepat guna.

Pengawasan secara umum bertujuan untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dalam program kegiatan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dimana pengawasan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi serta menjadi salah satu factor yang meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi pimpinan suatu instansi dapat melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan membandingkan dengan rencana semula. Apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan rencana atau terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya, maka pimpinan sebagai atasan dapat mencari penyebabnya. Jika hal ini tidak dapat dilaksanakan oleh pimpinan maka pelaksanaan pengawasan tidak akan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,529 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95% dan 0,361 pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 4,361 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95% dan 2,704 pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan pimpinan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli yaitu mengatakan bahwa pengawasan memberikan suatu cara untuk mengukur kinerja dari keseluruhan organisasi bukan satu bagian saja, menjamin bahwa kinerja secara keseluruhannya adalah konsisten dengan rencana keseluruhan dan mengawasi unit unit yang semi otonom (Terry, 2012).

Kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, pengawasan pimpinan dan komitmen kerja. Hal ini dilandasi asumsi bahwa kemampuan kerja pegawai meliputi kemampuan intelektual, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka atasan maupun pimpinan dari suatu organisasi harus memperhatikan beberapa faktor tersebut. Sehingga pengembangan kinerja dapat dilakukan secara efisien.

Dari berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kepemimpinan, pengalaman

kerja, tingkat pendidikan, peralatan atau sarana pendukung, kepuasan kerja, imbalan dan pengawasan serta motivasi.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin optimal pengawasan yang dilakukan pimpinan yang ada maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” (79%).
2. Pengawasan pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” (72%).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,529 > r_{tabel} = 0,361$ pada taraf kepercayaan 99%, dan $t_{hitung} = 4,361 > t_{tabel} = 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya pengawasan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat menentukan

REFERENSI

- George. R. Terry dan Leslie W. Rue.2012. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Liputo, Benyamin. 1988, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada
- Sondang, P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung

-
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada