

THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDUSTRIAL SERVICE OF TRADE AND COOPERATIVES & SMALL MEDIUM ENTERPRISES, PASER DISTRICT

Sri Kurniati Idha¹, Achmad Syahrudin², Amir Hamzah³

¹ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: srikurniatiidha@widyapraja.ac.id

² STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia, Indonesia.. E-mail: asyahrudin@widyapraja.ac.id

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia E-mail: ahamzahf@widyapraja.ac.id

Abstract: The research was conducted at the Department of Industry, Trade and Cooperatives & Small and Medium Enterprises, Paser Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Supervision consisting of Internal Supervision (X1), External Supervision (X2), Preventive Supervision (X3), and Repressive Supervision (X4) on Employee Performance (Y) at the Office of Industry, Trade and Cooperatives & Small and Medium Enterprises of Paser Regency. The population in this study were all employees, totaling 213 people and the samples taken in this study were 83 people. The validity test has a value of 17 questions, all of which have a value greater than 0.2159 or $r_{count} > r_{table}$, which means that it can be concluded that all questions are valid. The reliability test obtained a Cronbach's alpha value of 0.731 and this value was greater than 0.60 or $0.731 > 0.60$ so that the questionnaire used could be declared reliable. Partially the variable Repressive Supervision (X4) has a partial effect on Employee Performance (Y) $t_{count} > t_{table}$ ($4.574 > 1.99085$) and the variables of Internal Control (X1), External Monitoring (X2), Preventive Control (X3) have no partial effect on Employee Performance (Y) $t_{count} < t_{table}$ Internal Monitoring (X1) ($0.221 < 1.99085$), External Monitoring (X2) ($1.044 < 1.99085$), Preventive Monitoring (X3) ($0.145 < 1.99085$). Because the t_{count} results of Repressive Supervision (X4) are greater than t_{counts} of Internal Supervision (X1), External Supervision (X2), and Preventive Supervision (X3), Repressive Supervision (X4) is declared to have a dominant influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Human Resource Management, Supervision, and Performance

Abstrak: Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan yang terdiri dari Pengawasan dari Dalam (X1), Pengawasan dari luar (X2), Pengawasan Preventif (X3), dan Pengawasan Represif (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 213 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang. Uji validitas memiliki nilai dari 17 soal, semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0,2159 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal valid. Uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,731 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau $0,731 > 0,60$ sehingga kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel. Secara parsial variabel Pengawasan Represif (X4) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,574 > 1,99085$) dan variabel Pengawasan Dari Dalam (X1), Pengawasan Dari Luar (X2), pengawasan Preventif (X3) tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) $t_{hitung} < t_{tabel}$ Pengawasan Dari Dalam (X1) ($0,221 < 1,99085$), Pengawasan Dari Luar (X2) ($1,044 < 1,99085$), Pengawasan Preventif (X3) ($0,145 < 1,99085$). Karena hasil t_{hitung} Pengawasan Represif (X4) lebih besar dari t_{hitung} Pengawasan Dari Dalam (X1), Pengawasan Dari Luar (X2), dan Pengawasan Preventif (X3) maka Pengawasan Represif (X4) dinyatakan memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengawasan dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan, pegawai dan yang lainnya. Kemudian sumber daya manusia dalam arti luas yaitu sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewangan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Oleh sebab itu adanya pengawasan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan

secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan dapat terciptanya suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja pegawai sudah dilaksanakan.

Di dalam sebuah instansi pasti ada sebuah pemimpin yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi instansi itu sendiri maupun bagi para pegawai.

Hasibuan dalam Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018:203) "Mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya."

Kinerja merupakan hasil pencapaian ataupun hasil kerja dari setiap tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai yang sesuai dengan kemampuannya dan dapat diselesaikan tepat waktu.

Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Paser. Beberapa instansi yang dituntut untuk menjalankan setiap tugas dan fungsinya dengan baik. Dengan adanya bidang industri, pengawasan, perdagangan, promosi dan koperasi maka dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan pengawasan untuk meningkatkan kinerja yang baik, oleh karena itu pegawai membutuhkan pengawasan.

Fakta yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser masih belum melakukan pengawasan dengan baik yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan ini dibagi menjadi empat bagian yaitu, pengawasan dari dalam (internal control), pengawasan dari luar (external control), pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan dari dalam (internal control) pegawai yang sedang memiliki pekerjaan dan meninggalkan pekerjaan untuk keperluan lainnya, misalnya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja untuk istirahat ke kantin hal ini akan membuang waktu dan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Pengawasan dari luar (external control) lemahnya pengawasan oleh Ombudsman sehingga kinerja pegawai menurun dan pihak instansi terkena dampaknya, misalnya saat ombudsman jarang untuk mengunjungi instansi tersebut pegawai akan merasa santai kemudian saat ombudsman datang dan menilai kinerja pegawai serta keadaan lainnya. Pengawasan preventif menempatkan pegawai bukan pada tugasnya seperti pegawai yang posisi sebelumnya mengerjakan pekerjaan yang dilakoni sekarang kemudian berganti menjadi mengerjakan pekerjaan yang dirasa bukan pada skill pegawai tersebut, pegawai yang tidak paham akan pekerjaan tersebut akan mengakibatkan lambatnya proses kerja pegawai.

Pengawasan represif kurangnya ketelitian dalam memeriksa suatu pekerjaan yang berhubungan dengan bukti nota/bukti belanja perlengkapan kantor seperti pada saat mengecek nota perjalanan dinas, karena kurangnya ketelitian tersebut ada bagian perhitungan yang kurang lengkap. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Bila didalam sebuah instansi faktor pengawasan tidak berjalan maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut. Sehingga pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif dan efisien sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting didalam sebuah organisasi/instansi. Adanya sumber daya manusia dapat membuat suatu organisasi/instansi dapat bergerak maju kedepan.

Menurut Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018:3) "Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah

kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut Siagian dalam Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018:3) “Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting yang ada didalam sebuah organisasi/instansi dan beberapa orang saling bekerja sama demi mencapai suatu tujuan yang akan membuat kegiatan didalam instansi tersebut menjadi berjalan dengan lancar dan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

B. Pengawasan

Menurut Al-Amin (2006:47) pengawasan dapat diartikan sebagai “kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Untuk itu pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai kegiatan, mengadakan tindakan- tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Menurut Schermerhorn dalam Busro (2018:143) pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.

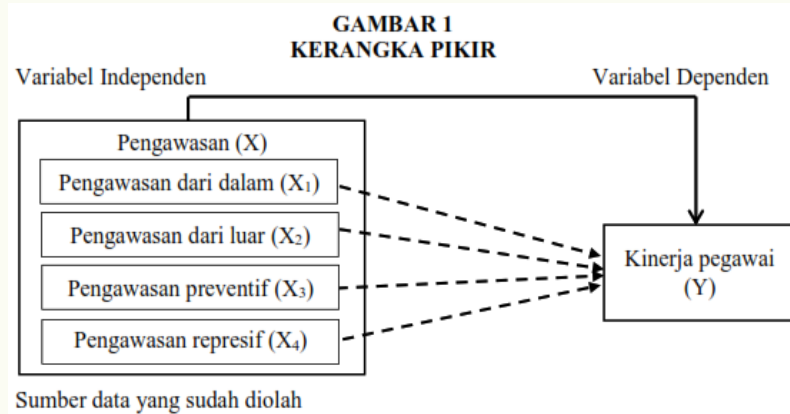
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan itu merupakan suatu kegiatan yang mengukur bahwa suatu pekerjaan itu telah terselesaikan dan mengukur kinerja dalam mengambil tindakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

C. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau suatu ukuran apakah seseorang pegawai sudah bekerja dengan baik atau tidak. Jika pegawai mempunyai kinerja yang baik maka akan membawa pencapaian suatu instansi atau organisasi, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai tidak baik maka pencapaian suatu tujuan tidak akan terpenuhi.

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari teori tersebut dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran penilaian dari perilaku pada setiap pekerja di tempat mereka bekerja yang sifatnya multidimensional dan kinerja mempunyai 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama.



3. METODE

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah. Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah adalah sebanyak 213 pegawai.

Menurut Sugiyono (2012:119) “Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tapi kurang proporsional.” Dalam teknik disproportionate stratified random sampling untuk strata yang proporsinya sedikit maka seluruh anggotanya bisa dijadikan sebagai sampel dan untuk strata yang proporsinya banyak bisa kita ambil sebagiannya saja sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dapat disimpulkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) untuk digunakan dalam penelitian ini yang menyangkut variabel-variabel objek penelitian meliputi pengawasan dari dalam (X1), pengawasan dari luar (X2), pengawasan preventif (X3), pengawasan represif (X4), dan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah. maka

penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2010:277)

Di mana:

Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berikut ini akan disajikan hasil dari perhitungan uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

TABEL 24
HASIL UJI VALIDITAS

Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,311	0,2159	Valid
Soal 2	0,320	0,2159	Valid
Soal 3	0,241	0,2159	Valid
Soal 4	0,635	0,2159	Valid
Soal 5	0,496	0,2159	Valid
Soal 6	0,424	0,2159	Valid
Soal 7	0,277	0,2159	Valid
Soal 8	0,317	0,2159	Valid
Soal 9	0,256	0,2159	Valid
Soal 10	0,460	0,2159	Valid
Soal 11	0,424	0,2159	Valid
Soal 12	0,554	0,2159	Valid
Soal 13	0,598	0,2159	Valid
Soal 14	0,616	0,2159	Valid
Soal 15	0,644	0,2159	Valid
Soal 16	0,571	0,2159	Valid
Soal 17	0,522	0,2159	Valid

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 24 dapat dilihat bahwa dari 17 soal, semuanya memiliki nilai lebih dari 0,2159 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal adalah valid.

B. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 25
HASIL UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	N of Items
0,731	17

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 25 diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,731 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau $0,731 > 0,60$ sehingga kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

C. Analisis Linear Berganda

TABEL 26
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,000	0,630
	X1	0,017	0,076
	X2	0,134	0,129
	X3	0,021	0,148
	X4	0,592	0,129

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan hasil dari tabel 26, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,000 + 0,017X1 + 0,134X2 + 0,021X3 + 0,592X4$ dan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Angka 1,000 adalah angka konstanta, artinya meskipun X1, X2, X3 dan X4 tidak ada atau sama dengan 0 maka nilai variabel Y sebesar 1,000.
- Angka $0,017X1$ adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan dari dalam (internal control) (X1). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan dari dalam (internal control) (X1) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,017 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Angka $0,134X2$ adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan dari luar (external control) (X2). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan dari luar (external control) (X2) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,134 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Angka $0,021X3$ adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan preventif (X3). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan preventif (X3) maka kinerja pegawai (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,021 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

- Angka 0,592X4 adalah nilai dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan represif (X4). Berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan represif (X4) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R²)

TABEL 27
HASIL KOEFISIEN KORELASI (R)

Model	R
1	0,563

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Pada tabel 27 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,563. Berdasarkan tabel 4 dapat diinterpretasikan hubungan antara variabel X (pengawasan dari dalam, pengawasan dari luar, pengawasan preventif, dan pengawasan represif) dengan variabel Y (kinerja pegawai) adalah sedang.

TABEL 28
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model	R Square
1	0,317

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Pada tabel 28 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,317 atau 31,7%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel X (pengawasan dari dalam, pengawasan dari luar, pengawasan preventif, dan pengawasan represif) memberikan kontribusi terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

E. Uji F

TABEL 29
HASIL ANALISIS UJI F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	4	9,052	0,000 ^b
Residual	78		
Total	82		

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 29 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9,052. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,052 > 2,49$ dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dari dalam (X_1), pengawasan dari luar (X_2), pengawasan preventif (X_3), dan pengawasan represif (X_4) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser.

F. Uji T (Parsial)

TABEL 30
HASIL ANALISIS UJI t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
X_1	0,221	1,99085	0,826
X_2	1,044	1,99085	0,300
X_3	0,145	1,99085	0,885
X_4	4,574	1,99085	0,000

Sumber : data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 30 dapat dijelaskan hasil analisis uji t sebagai berikut :

- Untuk pengawasan dari dalam (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 0,221 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasilnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,221 < 1,99085$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dari dalam (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser.
- Untuk pengawasan dari luar (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,044 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasilnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,044 < 1,99085$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dari luar (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser.
- Untuk pengawasan preventif (X_3) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 0,145 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka hasilnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,145 < 1,99085$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan preventif (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser.

- Untuk pengawasan represif (X4) diperoleh hasil thitung sebesar 4,574 dan jika dibandingkan dengan ttabel maka hasilnya thitung > ttabel atau $4,574 > 1,99085$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan represif (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa variabel pengawasan represif (X4) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai (Y) karena hasil thitung variabel pengawasan represif (X4) lebih besar dari hasil thitung pengawasan dari dalam (X1), pengawasan dari luar (X2), dan pengawasan preventif (X3). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan represif (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser berpengaruh dominan tidak terbukti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya tentang pengaruh pengawasan yang terdiri dari pengawasan dari dalam (internal control), pengawasan dari luar (external control), pengawasan preventif dan pengawasan represif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara simultan (bersama-sama) variabel pengawasan yang terdiri dari pengawasan dari dalam (X1), pengawasan dari luar (X2), pengawasan preventif (X3), dan pengawasan represif (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,052 > 2,49$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Secara parsial (sendiri-sendiri) diketahui bahwa variabel pengawasan represif (X4) memberikan pengaruh dominan kepada kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi & Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser karena hasil thitung pengawasan represif (X4) lebih besar dari hasil thitung variabel pengawasan dari dalam (X1), pengawasan dari luar (X2), dan pengawasan preventif (X3).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka sebagai pelengkap terhadap hasil dari penelitian diajukan saran-saran sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil bahwa pengawasan dari dalam (internal control) (X1), pengawasan dari luar (external control) (X2), dan pengawasan preventif (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja namun memberikan nilai yang positif maka pimpinan harus lebih memperhatikan dan terus meningkatkan pengawasan tersebut.
- Kemudian pimpinan juga dapat terus memperhatikan kinerja pegawai, agar tercipta suasana kerja yang baik dengan sistem pengawasan yang efektif kepada pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Al-Amin, Mufham. 2006. Manajemen Pengawasan. Cetakan Pertama. Tangerang: Kalam Indonesia.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta : PT Remaja Rosda Karya.
- Marliana, Erni. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Perumahan Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Jakarta : MediaKom.
- Rasid, Muhammad. 2014. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Deepublish.
- STIE Widya Praja. 2020. Pedoman Penulisan Skripsi Tahun 2020. Tanah Grogot : STIE Widya Praja Tanah Grogot.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Publik. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke enambelas. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratma. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.