

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA BANDAR LAMPUNG

Sodirin¹, Epi Parela², Azam Amarildo³

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

sodirinamrullah@gmail.com, epiparela5@gmail.com, amarildoazam12@gmail.com¹

Abstrak. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental, Pengawasan juga berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasional. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 37 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu: variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana Pengawasan (X) dan Kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 95,9%. Terdapat pengaruh antara Pengawasan (X), Kinerja Pegawai (Y) dengan, dengan tingkat pengaruh sebesar 95,9% yang berarti bahwa Pengawasan dan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT AGENCY (BPPRD) BANDAR LAMPUNG CITY

Sodirin¹, Epi Parela², Azam Amarildo³

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

sodirinamrullah@gmail.com, epiparela5@gmail.com, amarildoazam12@gmail.com¹

Abstract. Supervision is one of the functions of management which concerns the problem of regulating various activities in accordance with the personnel plan which is formulated as the basis for the analysis of the fundamental organizational goals. Supervision is also related to the achievement of organizational goals and objectives. Employee performance is the real behavior that is displayed by each employee as work performance that is produced according to their role in the organization. For everyone who works or in a work group, performance is always expected to be good in quality and quantity. To get the results themselves must be supported by setting goals and starting with rational work planning. Improving organizational performance in an agency as a whole must start from improving the individual performance of each employee in the agency. The purpose of this study was to find out how much influence Supervision has on Employee Performance at

the Regional Management and Retribution Agency (BPPD) Office in Bandar Lampung City. The type of research that will be carried out is descriptive research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual, and accurate presentation of the facts and characteristics of a particular population. This study used 37 research respondents. There are two variables in this study, namely: the independent variable (X) and the dependent variable (Y), where is Supervision (X) and Performance (Y). From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an effect of Supervision (X) on Employee Performance (Y) of 95.9%. There is an influence between Supervision (X), Employee Performance (Y) and, with an influence level of 95.9%, which means that Supervision and Employee Performance have an influence and the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Supervision, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas (Mathis, L. Robert, 2009). Untuk mampu bersaing pada era global, sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal yaitu merupakan salah satu modal kerja dalam instansi-instansi pemerintah atau perusahaan-perusahaan swasta. Keadaan ini menempatkan manusia sebagai aset yang berharga bagi instansi-instansi pemerintah ataupun bagi perusahaan yang perlu dibina secara cermat dan teliti sebagai segala kemampuan dan keterampilannya benar-benar dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental, Pengawasan

juga berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasional.

Fungsi pengawasan didalam organisasi tidak boleh diabaikan karena akan berpengaruh pada kurang taatnya pegawai terhadap pedoman normatif yang berlaku, yang merupakan salah satu bentuk nyata dari kurang disiplinnya pegawai sehingga menyebabkan kerugian pada organisasi.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah lemahnya pengawasan dalam pencapaian tingkat kinerja pegawai, yaitu pada indikator kinerja tentang tingkat kepuasan kerja pegawai, kondisi fisik pekerjaan, serta aspek lainnya yang membahas tentang kondisi lingkungan tempat bekerja dan agar pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan yang ditetapkan oleh dinas serta kegiatan-kegiatan manajemen maka diperlukan peranan pengawasan.

Sebagai salah satu penerimaan bagi negara, pajak sangat diandalkan untuk pembiayaan pembangunan dan pengeluaran negara. Pajak dapat didefinisikan sebagai kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

(Sumber:<http://www.pajak.go.id/>, diakses pada tanggal 24 Oktober 2017 pukul 19.45 wib) Pembayaran pajak merupakan perwujudan dari kewajiban kenegaraan dan peran serta wajib pajak untuk secara langsung dan bersama-sama melaksanakan kewajiban perpajakan untuk pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Sesuai dengan Undang-Undang perpajakan, membayar pajak bukan hanya merupakan kewajiban, tetapi merupakan hak dari setiap warga negara untuk ikut berpartisipasi dalam bentuk peran serta terhadap pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Jika bisa kita lihat bahwa, pajak adalah sumber penerimaan negara yang paling potensial. Penerimaan negara dimanfaatkan oleh pemerintah untuk membangun prasarana dan sarana kepentingan umum.

Dengan kata lain, pendapatan Negara dari sektor pajak merupakan “motor penggerak” kehidupan ekonomi masyarakat yang merupakan sarana nyata bagi pemerintah untuk mampu menyediakan berbagai sarana ekonomi yang ditunjukkan untuk kesejahteraan masyarakat. Pembangunan nasional akan berhasil apabila kegiatan yang melibatkan partisipasi dari seluruh rakyat disuatu negara. Bagaimanapun pajak dipungut tanpa membebani masyarakat dan harus adil dalam pelaksanaannya dan pemungutannya. Salah satu bentuk pajak dalam negeri adalah Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) adalah pajak yang dipungut atas tanah dan bangunan karena adanya keuntungan atau kedudukan sosial ekonomi yang lebih baik bagi orang atau badan yang mempunyai suatu hak atasnya atau memperoleh manfaat dari padanya. Pajak Bumi dan Bangunan adalah pajak langsung, sehingga pemungutannya langsung kepada wajib pajak yaitu masyarakat, dan saat terutang pada awal tahun berikutnya.

Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar

Lampung yaitu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam sektor penerimaan Pajak Daerah dan akan menambah terwujudnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan meningkatkan kemampuan daerah membiayai kebutuhan daerahnya sendiri. Dengan mengoptimalkan sektor penerimaan pajak ini diharapkan pemerintah daerah mampu berbuat banyak untuk kepentingan masyarakat dan menyukseskan pembangunan daerah. Pada awalnya PBB termasuk ke dalam pajak negara kemudian dialihkan wewenangnya kepada pemerintah daerah yang termasuk pajak daerah dipungut oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung cukup dapat diandalkan untuk meningkatkan penerimaan pendapatan daerah yang ada di Kota Bandar Lampung sehingga dapat meningkatkan kehidupan masyarakat. Keberhasilan pemerintah nantinya dalam hal peningkatan penerimaan pajak ini berarti kita dapat membiayai segala kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan, tanpa tergantung dari bantuan luar negeri lagi. Patut kita ketahui tingkat ketergantungan negara kita dengan luar negeri sangat besar.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pengawasan pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah kinerja pegawai. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi competitive advantage yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek

pelaksana perintah dan kebijakan semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2009:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2016:184).

TINJAUAN TEORITIS

Pengawasan

Didalam setiap literatur tentang manajemen dan administrasi dapat ditemui rumusan tentang pengertian pengawasan. Perumusannya mungkin tidak sama antara yang satu dengan yang lain, tetapi pada umumnya pengertiannya tidak mengandung perbedaan yang prinsip. Disamping itu, di dalam literatur tampak kesamaan yakni fungsi pengawasan ditempatkan pada urutan yang terakhir diantara semua fungsi manajemen. Walaupun fungsi pengawasan ditepatkan pada urutan terakhir tidak berarti bahwa kegiatannya harus dilakukan setelah kegiatan berakhir seluruhnya.

Fungsi pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen/administrasi berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi/unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi, setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan dan jika mungkin harus ditingkatkan, sebaiknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya, baik dalam penyusunan perencanaan maupun pelaksanaannya. Untuk itulah pengawasan perlu dilaksanakan sedini mungkin, agar umpan balik (feed back) untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan, sebelum menjadi lebih baik dan sulit diperbaiki.

Langkah-langkah pengawasan terdiri dari tiga, yaitu :

1. Penetapan tolak ukur, yang diperlukan untuk memperbandingkan dengan menilai apakah kegiatan-kegiatan sudah sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan, serta pengaturan.
2. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingan, yaitu kegiatan penilaian terhadap hasil yang nyata-nyata dicapai melalui perbandingan terhadap apa yang harus dicapai.
3. Tindak lanjut, yaitu hasil penilaian dan perbandingan yang dapat berupa penyesuaian kebijakan dan ketentuan-ketentuan, pemberian bimbingan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010 : 67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2010:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (job ability)

Kemampuan pegawai tidak sama ada yang punya kemampuan tinggi atau sebaliknya berkemampuan rendah. Kemampuan diperoleh dari bakat dan pendidikan yang pernah diterimanya

2. Faktor Keterampilan (skill)

Keterampilan diperoleh dari pendidikan atau Pelatihan serta pengalaman kerja.

3. Faktor Pelatihan (job motivation)

Pelatihan lebih dipengaruhi oleh keinginan dan tujuan hidup serta lingkungan

kerja sehari-hari yang selalu mempengaruhinya baik itu bersifat positif maupun negatif.

Penelitian-Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mengungkap permasalahan dengan permasalahan ataupun topik sejenis. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat dijabarkan seperti dibawah ini.

- a) Rio marparung dan Tri dinda Agustin (2013) melakukan penelitian Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kejaksaan Tinggi Bandar Lampung.
- b) Sindi Herawati (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini adalah pengawasan, berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
- c) Nurlaila (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Lampung. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi Objeknya adalah Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung. Instansi pemerintah ini terletak di Jalan Jalan Dr. Susilo No. 2 Bandar Lampung. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data dari tahun 2019 sampai tahun 2021 Sedangkan data diluar tahun tersebut tidak termasuk dalam penelitian. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Januari sampai April 2021.

Rancangan Penelitian menggambarkan secara singkat proses penelitian yang diselidiki oleh penulis. Rancangan Studi ini menggunakan gambar dan survei yang berfokus pada aliran produk, aliran keuangan, dan keputusan transfer informasi untuk membangun rantai pasokan yang efektif dan efisien untuk perusahaan. Dalam penelitian ini, objeknya adalah manajemen rantai pasokan PT. Panasonic Gobel Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian dapat berupa data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Data ini diperoleh dan dikumpulkan dengan cara melakukan survey langsung pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan melalui studi literatur atau studi kepustakaan, yaitu dengan mendapatkan berbagai literatur, buku-buku dan referensi serta data dari Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung. Data yang telah diperoleh itu lalu dikumpulkan, dipelajari, diteliti serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan untuk mendukung dan menunjang penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke Kantor Badan Pengelola Pajak

dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung dengan langkah-langkah :

1. Observasi, penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung ke daerah penelitian.
2. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pegawai dan pemimpin.
3. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai, tingkat absensi, dan lain-lain, dengan cara membaca, memahami, dan mencatat data yang ada pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung.
4. Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam bentuk tertutup.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 375 pegawai, dan berdasarkan ukuran di atas, maka sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 37 orang atau 10% dari seluruh populasi. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. yaitu pengambilan sampel secara acak, dan semua sampel memiliki proporsi yang sama. (Sumber: Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung Tahun 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 responden dengan subyek penelitian adalah pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung. Dari 37 kuisisioner yang telah disebarkan seluruhnya telah diterima oleh peneliti. Dengan demikian tanggapan

responden pada penelitian ini adalah 100 persen. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden seluruh dinyatakan layak digunakan untuk analisa data.

A. Perhitungan Pengawasan (X) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 37 responden.

	X	Y
Pearson Correlation	1	0,972**
Sig. (2-tailed)		,000
N	37	37
Pearson Correlation	0,972**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	37	37

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Pengawasan (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,972. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi Pengawasan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung dalam kategori korelasi “sangat kuat” yakni terletak pada (0,800- 0,100).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,979 ^a	0,959	0,958	0,93620	0,959	1291,531	1	55	,000

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,821	1,000		1,821	,074
	X	0,918	0,026	0,979	35,938	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 35,938. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,6720, maka $t_{hitung} = 35,938 > t_{tabel} = 1,6720$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Pengawasan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengawasan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah $Y = 1,821 + 0,918X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengawasan akan

diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar 0,918 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengawasan pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengawasan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,979 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 0,100). Besarnya koefisien Determinasi antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 95,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 35,938 dan t_{hitung} $35,938 > t_{tabel}$ 1,6720. Persamaan regresi antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 1,821 + 0,918X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengawasan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar = 0,918 point.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,959 = 95,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar 95,9%, dan termasuk kategori yang sangat kuat. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

PENUTUP

Dari hasil penelitian seperti yang telah diuraikan, maka disimpulkan hasil analisis serta saran yang dipandang perlu

untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,959 = 95,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar 95,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. $Y = 1,821 + 0,918X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengawasan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar 0,918 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengawasan pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengawasan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,979 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 0,100). Besarnya koefisien Determinasi antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 95,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 35,938 dan t_{hitung} $35,938 > t_{tabel}$ 1,6720. Persamaan regresi antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 1,821 + 0,918X$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengawasan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung sebesar = 0,918 point.

Saran

Dari kesimpulan diatas dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel Pengawasan yang perlu mendapat perhatian adalah pegawai dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan memang harus diatur secara spesifik, apalagi dalam tataran teknisnya serta harus ada sanksi kalau kemudian tidak dilakukan pengawasan secara maksimal
2. Pada variabel Kinerja Pegawai yang perlu ditingkatkan adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Untuk saat ini kondisi kerja terutama ruangan kurang nyaman, hal ini membuat kinerja pegawai menurun karena merasa tidak betah berlama-lama diruangan. Solusi untuk hal ini adalah merenovasi ruangan agar kondisi menjadi nyaman dan pegawai betah bekerja dalam ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemitro. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Sembilan Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto Suharsimi, 2008, Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.
- Buku Pedoman Penyusunan Penulisan Skripsi 2017, Fakultas Ekonomi Universitas Saburai, Bandar Lampung.
- David, Keith,2005. Gaya Kepemimpinan. Jakarta: Pusgrafin.
- Djatmiko Hayati.2008. Manajemen Di Dalam Gaya Kepemimpinan. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali.
- G. R. Terry. 2007. Pengertian Pengawasan dalam Manajemen, diterjemahkan oleh Winadi, Alumni, Malang.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen Persoalia dan Sumber daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham. 2011. Fungsi Kinerja. Jakarta: Pusgrafin.
- Mangkunegara.2015. Pengertian Kinerja Pegawai. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Mondy.2008. Manajemen Kinerja, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, 2009. Kinerja Pegawai. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stepen P. 2013. Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai Edisi Indonesia, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Sydam, Bc. TT, Drs.2010. Pengertian Pengawasan. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Setiyawan dan Waridin. 2016. Pengertian Kinerja Pegawai. Jakarta: Penerbit Arcan.