

PENGARUH PENGAWASAN DAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Agus Nurlela, Ahiruddin, Maristiana Ayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwai

E-mail: agusnurlelakrui@gmail.com, radehabibulah1234@gmail.com,
maristianaayu.01@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 64,2%. Tunjangan tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 48,4%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: pengawasan, tunjangan tambahan penghasilan, kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND ADDITIONAL INCOME ALLOWANCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Agus Nurlela, Ahiruddin, Maristiana Ayu

Faculty of Economics and Business, Sang Bumi Ruwai University

E-mail: agusnurlelakrui@gmail.com, radehabibulah1234@gmail.com,
maristianaayu.01@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of supervision and additional income allowances on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of supervision and additional income allowances, either partially or simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 62 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that supervision has a positive influence on performance with a contribution of 64.2%. The additional income allowance partially has a positive influence on performance with a contribution of 48.4%. Simultaneous hypothesis testing shows that supervision and additional income allowances together have a positive influence on performance with a contribution of 68.7%, while the remaining 31.3% is a variation of other variables outside this research.

Keywords: *supervision, additional income allowance, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem kegiatan manusia yang bekerja sama dalam suatu koordinasi rasional melalui pembagian peran dan fungsi untuk mencapai beberapa tujuan. Oleh karenanya, prestasi dan berkemampuan para pegawai diharapkan dapat menciptakan situasi yang kondusif, dengan tingkat kinerja yang konsisten bahkan cenderung meningkat dari waktu ke waktu.

Perubahan di segala bidang yang dinamis dewasa ini membawa dampak langsung terhadap operasional organisasi, dan sejalan dengan itu, maka setiap Sumber Daya Manusia sebagai unsur penggerak di dalam organisasi haruslah mampu beradaptasi terhadap setiap tersebut. Maka dari itu setiap pegawai sebagai unsur SDM wajib untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerjanya dari waktu ke waktu.

Kondisi persaingan yang semakin kompetitif ini, maka setiap organisasi harus mampu beradaptasi dan semakin fleksibel dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Daya saing organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawai memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi sebagai perwujudan tingkat kinerja yang optimal. Pemenuhan aspek inilah yang membuat suatu organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan dapat terus berkembang sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Wibowo mengatakan bahwa tujuan organisasi merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang(Wibowo, 2017). Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mendapatkan kinerja yang tinggi harus didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Ditetapkannya tujuan kinerja adalah dengan menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai acuan dalam mencapai tujuan, namun juga dapat menjadi sarana evaluasi pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut. Mengacu kepada ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, satu diantaranya adalah pengawasan (Jufrizen, 2019). Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yaitu mengoreksi aktivitas dan prestasi bawahan agar usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai (Saiful Muslim, 2022). Pengawasan diartikan sebagai suatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

Kehadiran pegawai sering kali menjadi kendala utama dalam operasional aktivitas suatu organisasi baik instansi swasta maupun pemerintah. Ketidakhadiran pegawai diyakini disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dan kurang diterapkannya sanksi disiplin bagi pegawai yang mangkir. Ketidakhadiran pegawai ini tentunya berimbas pada hal-hal negatif seperti tertundanya pekerjaan-pekerjaan yang mendesak.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat, yaitu tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah.

Berdasarkan data kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat belum pernah memenuhi target. Rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sebesar 78,73% dari 100% kehadiran yang ditargetkan. Berbagai cara dilakukan untuk mendorong tingkat kehadiran pegawai, salah satu adalah dengan pengawasan, dengan adanya pengawasan maka pegawai akan menumbuhkan kesadaran pegawai dalam memenuhi aturan-aturan yang berlaku.

Hasil observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat ditemukan fakta bahwa pengawasan belum optimal misalnya pengawasan belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh, pengecekan dan pendataan belum terlaksana serta pengawasan belum menjadi dasar tindakan koreksi terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai standar. Pengawasan yang dilakukan selama ini cenderung hanya terfokus pada penggunaan anggaran dan melibatkan pihak eksternal, sedangkan pengawasan internal seperti pengawasan melekat yang dilakukan atasan langsung yang terfokus kepada sikap kerja pegawai masih belum berjalan sebagaimana mestinya.

Selain pengawasan yang memengaruhi kinerja adalah besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima, yang merupakan salah satu instrument pemicu semangat kerja (Rofidah, 2023). Diharapkan dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan secara tidak langsung akan memotivasi pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa, tunjangan kinerja secara tidak langsung melalui gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai (Thahrim, 2022). Sejalan dengan itu penelitian lain menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para pegawai yang pada satuan Polisi pamong Praja Kota Bandar Lampung (Heliansyah, Mustakim, & Junaidi, 2023)

Tunjangan tambahan penghasilan diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Tunjangan tambahan penghasilan individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah disepakati bersama.

Kebijakan tunjangan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dasar pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat mengacu pada Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

Fenomena yang terjadi terkait tunjangan tambahan penghasilan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah adanya kesenjangan yang nyata pada besaran tunjangan yang diberikan pada masing-masing kelas jabatan. Untuk melihat kesenjangan dimaksud, maka disajikan pada tabel berikut.

pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibedakan berdasarkan kelas jabatan. Pegawai Kelas Jabatan 15 mendapat tunjangan paling besar yaitu Rp. 9.624.731,- per

bulannya, sedangkan pegawai yang menerima tunjangan tambahan penghasilan paling rendah pada kelas jabatan 1 yaitu sebesar Rp. 497.619,- per bulannya.

Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan di Kabupaten Pesisir Barat masih dirasakan belum efektif apalagi ditinjau dari segi keadilan dan kelayanan. Jauhnya kesenjangan nominal yang diterima pegawai Staf dibandingkan dengan kelas jabatan pegawai Eselon, menimbulkan asumsi bahwa efektivitas pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini hanya difokuskan pada pegawai Eselon saja.

Permasalahan faktor pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan sebagaimana telah diuraikan di atas, tentunya secara otomatis akan mengganggu kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, hal tersebut dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti berminat mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat ”**.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2013). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah sebanyak 161 orang yang terdiri dari 63 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 98 orang adalah non-PNS.

Menurut Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2013). Pendapat tersebut senada dengan pendapat Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis menggunakan rumus Slovin . rumus slovin menurut Sugiyono adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017). Berikut perhitungan sampel dengan rumus slovin dengan deviasi 10% :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Populasi

n = Sampel

e = Deviasi (tingkat kesalahan)

Jadi sampel yang diambil sebagai berikut:

$$n = \frac{161}{1 + N(e)^2} = \frac{161}{1 + 161(0.1)^2} = \frac{161}{1 + 161(0.01)} = \frac{161}{1 + 1.61} = \frac{161}{2.61} = 61,69$$

$$1 + 161 (0,1)^2 \quad 1 + 161 (0,01) \quad 2,61$$

Hasil perhitungan rumus sebagaimana di atas maka didapat nilai n sebesar 61,69 dibulatkan menjadi 62 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pengawasan, tunjangan tambahan penghasilan dan kinerja di lokasi penelitian.

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

Metode Analisis

Priyatno menyatakan agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2015). Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Algifari mengatakan statistik merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2013). Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1
Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner sebagai Instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik dan akurat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti periset. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

n = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2013: 72)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independent penelitian.

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pernyataan tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti haruslah mengajukan pernyataan -pernyataan yang relevan kepada responden.

Menguji reliabilitas butir variabel digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right], \text{ (Arikunto, 2013: 193)}$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item
- V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Teknik Analisis

Analisis regresi ialah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja)
- X_1 = Variabel independen (Pengawasan)
- X_2 = Variabel independen (Tunjangan tambahan penghasilan)
- a = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) secara individual atau parsial. Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$1 - r^2$$

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah responden

Kaidah pengambil keputusan:

1. Jika $\text{sig } t_{hitung} < b^1$ maka H_0 ditolak
2. Jika $\text{sig } t_{hitung} > b^1$ maka H_a diterima

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

H_a : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):
 - a. Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
 - b. Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:
 - a. Apabila nilai statistik F hitung $<$ nilai statistik F tabel, maka H_0 diterima.

b. Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F tabel, maka Ho ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Pengujian model menggunakan R², dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel bebas (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) dalam menjelaskan variabel terikat (Kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R²) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Dalam tampilan output SPSS *for windows* suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen (Y), terlihat pada kolom *Standard Error of The Estimate* (SEE). Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, dan X₂ (Pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) secara parsial.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Menguji pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pengawasan
terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.584	3.620		2.294	.010
	X1	.931	.058	.394	7.731	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,931 dengan konstanta sebesar 7,584, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah Y=7,584+0,931X₁. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel pengawasan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,931

poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel pengawasan maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 7,584 poin.

Nilai t_{hitung} untuk pengawasan yaitu 7,731 dengan konstanta 2,294, pada t_{tabel} dengan db 62 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,671 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel pengawasan adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengawasan menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 -Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.556	1.170

a. Predictors: (Constant), X_1

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,642 artinya sebesar 64,2 % variasi perubahan variabel terikat kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengawasan sedangkan sisanya 35,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja pegawai

Menguji pengaruh Tunjangan tambahan penghasilan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.330	3.874		1.518	.006
	X_2	.723	.065	.506	5.831	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,723 dengan konstanta sebesar 5,330, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = 5,330 + 0,723X_2$. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel tunjangan tambahan penghasilan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,723 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel tunjangan tambahan penghasilan maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 5,330 poin.

Nilai t_{hitung} untuk Tunjangan tambahan penghasilan yaitu 5,831 dengan konstanta 1,518, pada t_{tabel} dengan db 62 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,671 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,831 > 1,671$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel Tunjangan tambahan penghasilan adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Pengawasan kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 -Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.427	1.871

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,484 artinya sebesar 48,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Tunjangan tambahan penghasilan sedangkan sisanya 51,6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan pengaruh pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat, sebagai berikut:

Tabel 6
Regresi Linier Berganda X_1 . X_2 -Y

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	18.510	7.025
	X1	.812	.202
	X2	.508	.176

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,812 dan koefisien regresi X_2 sebesar 0,508 dengan konstanta sebesar 18,510 dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y=18,510+0,812X_1+0,508X_2$. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel pengawasan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,812 poin dan jika terjadi perubahan tunjangan tambahan penghasilan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,508 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan, maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 18,510 poin.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistic F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Hasil Uji Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.427	2	176.703	21.867	.000 ^a
	Residual	149.632	59	4.845		
	Total	401.059	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: .Y

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas, dapat dilihat secara simultan pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 21,867 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,148. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mengetahui sampai seberapa besar pengaruh variabel pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Diterminasi $X_1.X_2.Y$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.596	1.975

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan data, 2023

Tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,687 artinya sebesar 68,7 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan sedangkan sisanya 31,3 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,931 dengan konstanta sebesar 7,584, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y=7,584+0,931X_1$. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel pengawasan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,931 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel pengawasan maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 7,584 poin. Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat akan cenderung meningkat seiring dengan baiknya pola pengawasan yang dijalankan, dan sebaliknya jika pengawasan yang dijalankan tidak tepat, maka akan berdampak pada kecenderungan menurunnya kinerja pegawai.

Arah positif keterpengaruhan variabel pengawasan dan kinerja pegawai ini secara konseptual sejalan dengan teori Brantas (2013:189), bahwa: “pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Nilai t_{hitung} untuk pengawasan yaitu 7,731 dengan konstanta 2,294, pada t_{tabel} dengan db 62 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,671 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,731 > 1,671$ maka H_a diterima artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 64,2 % variasi perubahan variabel terikat kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengawasan sedangkan sisanya 35,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat terbukti.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana disimpulkan oleh Hutabarat (2020) bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja pegawai

Nilai koefisien regresi tunjangan tambahan penghasilan sebesar 0,723 dengan konstanta sebesar 5,330, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y=5,330+0,723X_2$. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel tunjangan tambahan penghasilan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,723 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel tunjangan tambahan penghasilan maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 5,330 poin. Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat akan cenderung meningkat seiring dengan tingkat tunjangan tambahan penghasilan tinggi yang dijalankan, dan sebaliknya jika tunjangan tambahan penghasilan lemah, maka akan berdampak pada kecenderungan menurunnya kinerja pegawai.

Arah positif keterpengaruhan antara tunjangan tambahan penghasilan dan kinerja pegawai ini secara konseptual sejalan dengan teori Wirawan (2015:27) bahwa tunjangan tambahan penghasilan merupakan bagian strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.

Nilai t_{hitung} untuk tunjangan tambahan penghasilan yaitu 5,831 dengan konstanta 1,518, pada t_{tabel} dengan db 62 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,671 karena $t_{hitung} >$

t_{tabel} atau $5,831 > 1,671$ maka H_a diterima artinya Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,484 artinya sebesar 48,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Tunjangan tambahan penghasilan sedangkan sisanya 51,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat terbukti.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana disimpulkan oleh Musdah dan Rahman (2021) bahwa variabel tunjangan tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan dan Tunjangan Tambahan Penghasilan secara Bersamaan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,812 dan koefisien regresi X_2 sebesar 0,508 dengan konstanta sebesar 18,510 dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y=18,510+0,812X_1+0,508X_2$. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel pengawasan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,812 poin dan jika terjadi perubahan tunjangan tambahan penghasilan sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,508 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan, maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 18,510 poin.

Nilai F_{hitung} sebesar 21,867 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,148. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Koefisien determinasi sebesar 68,7 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan sedangkan sisanya 31,3 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis pengawasan dan Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat dapat dibuktikan.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan pengawasan dan tunjangan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan nilai *R Square* sebesar 68,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis* (edisi 2). Yogyakarta: AMP YKPN.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Heliansyah, Mustakim, S., & Junaidi. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA BANDAR LAMPUNG. *Dikombis* :

Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 223–227.

- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Priyatno, D. (2015). *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Rofidah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(57), 20–31.
- Saiful Muslim. (2022). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *An-Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 83–104. <https://doi.org/10.51339/nisbah.v3i1.388>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thahrim, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja di Mediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3). Retrieved from <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1135%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/1135/820>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Ke lima)*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.