

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT RAJABASA PROVINSI LAMPUNG

*THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT AT THE SAMSAT RAJABASA OFFICE OF LAMPUNG PROVINCE*

Heryanti^{1*}, David Ariswandy²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: Heryanti@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan upaya memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai merupakan cara meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian.

Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengawasan (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 74,5%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 66,2%. Terdapat pengaruh pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 75%.

Kata kunci: Pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai

Abstract

Human resources are the most important resources owned by an organization by utilizing the resources that are owned within individuals such as knowledge, expertise, and abilities. Monitoring is an important factor for agencies in achieving the goals set. An effort to pay attention to supervision from superiors to employees is a way to improve employee performance. Another factor that can affect employee work performance is work discipline. Work discipline is the most important operative function of human resource management because the better the employee's discipline, the higher the work performance that can be achieved. This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance at Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung. The type of research used in this research is field research, which is quantitative in nature and where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 33 research respondents.

Based on the data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows: There is an influence of supervision (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 74.5%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 66.2%. There is a joint influence of supervision (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 75%.

Keywords: Supervision, work discipline, and employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi sehingga mampu mendukung tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien (Pertiwi et al., 2020). Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan prestasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi (Usnawati et al., 2020). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pada umumnya semua organisasi menghendaki SDM bermutu yaitu yang mampu mengkreasi usaha organisasi yang tidak ada menjadi ada, atau dari kehidupan organisasi biasa menjadi organisasi yang mampu melakukan sesuatu yang lebih tinggi bagi kemajuan organisasi. SDM yang bermutu pada

prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan.

Selain itu, agar pegawai bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan pula adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif, sehingga tidak akan ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja dan akan mengakibatkan diberikan sanksi atau hukuman. Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan.

Faktor pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung, permasalahan tersebut adalah masih rendahnya prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didasarkan pada masih rendahnya prestasi kerja pegawai yang diperoleh di Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung.

Prestasi kerja pegawai yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan cukup baik ada 45 pegawai atau 58,01%, dan 10 orang atau 7,64% yang masih kurang memiliki kualitas kerja yang baik. Sedangkan yang memiliki jumlah pekerjaan yang dilakukan cukup baik ada 50 orang atau 36,16 % dan yang kurang memiliki jumlah pekerjaan yang dilakukan ada 9 orang atau 6,88%. Kemudian yang cukup baik berkaitan dengan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. 47 orang atau 35,87% yang cukup tepat dan 12 orang atau 9,17% yang

masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut (Josiah & Joni, 2022) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Ali & Sukendra, 2020).

Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum optimal, dapat terlihat ketika pimpinan tidak ada di kantor masih ada pegawai yang bekerja dengan santai, disiplin kerja juga masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat, serta prestasi kerja pegawai masih rendah yang dapat dilihat pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditentukan (Ahiruddin, 2020).

KAJIAN TEORI

Menurut (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020) "pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Menurut Sukarna dalam (Iryanto & Trisnowati, 2019)"pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya segala

kegiatan sesuai dengan rencana yang

telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai". Sedangkan menurut (Hujaimatul et al., 2020) "pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut (Ayu, Azriya, et al., 2020) Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Menurut (Nuraeni & Arifin, 2021) disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Ayu, Lindrianasari, et al., 2020) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap

peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Prestasi kerja menurut (Nuraeni & Mahardicka, 2022) kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Porter dan Lawler secara sederhana menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motifasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan, dan penerimaan atas peran. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan sumber daya (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020).

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut (Sutrisno, 2016) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (et al., 2021).

Prestasi Kerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh

pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu (Ayu et al., 2021) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Parella & Irawan, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei 2023 sampai dengan Bulan Juli 2023.

Menurut (Novalia et al., 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Merujuk pada pendapat diatas, maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah $25\% \times 131 = 32,75$ (33) orang responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling). Sebanyak 20 orang responden akan digunakan sebagai responden untuk uji instrumen di luar

responden penelitian.

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (independent variabel) yang terdiri dari pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) serta variabel terikat (dependent variabel) yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum Samsat di Indonesia lahir pada tahun 1976 melalui Surat Keputusan Bersama tiga Menteri yaitu Menteri Pertahanan, Keamanan/Panglima ABRI, Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri merupakan induk dari semua kebijakan yang berhubungan dengan penanganan masalah Samsat.

Samsat Rajabasa Provinsi Lampung merupakan salah satu Unit Pelayanan Teknis Daerah yang berada di bawah Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Kantor Bersama Samsat Rajabasa Provinsi Lampung berdiri sejak tahun 1979 yang merupakan hasil realisasasi Kantor Bersama Samsat di Indonesia, berdasarkan Keputusan Bersama Menhankam/Pangab, Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri dengan Nomor: Kep/13/XII/1979, Nomor: Kep/169/MK/12/1976 dan Nomor 311 tahun 1976. Samsat Rajabasa Provinsi Lampung melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan berbagai upaya peningkatan kualitas pelayanan terhadap pelaksanaan Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor, dalam upaya meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), dan Pelaksanaan pungutan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Angkutan Jalan

(SWDKLLAJ).

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap.

Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel yang dibagikan kepada 20 responden di luar responden sebenarnya. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,444 dari 10 responden.

Berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya di atas 0,444, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,444. Dari hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai.

Nilai t hitung untuk Pengawasan yaitu 6,508 dengan konstanta 3,142, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variabel Pengawasan adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung. Hasil koefisien arah regresi antara pengawasan terhadap kinerja sebesar 0,615 dengan konstanta sebesar 12,780. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 12,780 + 0,615X_1$, hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung yang mana apabila skor pengawasan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar

0,615.

Nilai t hitung untuk Gaya kepemimpinan yaitu 2,439 dengan konstanta 6,373, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Gaya kepemimpinan adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung

Hasil koefisien arah regresi antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,409 dengan konstanta sebesar 10,405. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 10,405 + 0,409X_2$, hal ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mana apabila skor Gaya kepemimpinan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,409.

Pengujian pengaruh Pengawasan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang digunakan pola apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel di atas menunjukkan Pengawasan dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 21,643 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15. Nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pengawasan dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung.

Hasil koefisien arah regresi linier berganda antara Pengawasan dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,683 dan 0,478 dengan konstanta sebesar 11,349.

Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 11,349 + 0,683X_1 + 0,478X_2$, hal ini berarti bahwa Pengawasan dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang mana apabila skor Pengawasan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,683 dan apabila skor Gaya kepemimpinan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,478.

Hasil koefisien arah regresi antara pengawasan terhadap kinerja sebesar 0,615 dengan konstanta sebesar 12,780. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 12,780 + 0,615X_1$, hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang mana apabila skor pengawasan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,615.

Nilai t hitung untuk Pengawasan yaitu 6,508 dengan konstanta 3,142, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Pengawasan adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung

Nilai R Square sebesar 0,487 artinya sebesar 48,7 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Pengawasan sedangkan sisanya 51,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil koefisien arah regresi antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,409 dengan konstanta sebesar 10,405. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 10,405 + 0,409X_2$, hal ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap Prestasi Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang mana apabila skor Gaya kepemimpinan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,409.

Nilai t hitung untuk Gaya kepemimpinan yaitu 2,439 dengan konstanta 6,373, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Gaya kepemimpinan adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung.

Nilai R Square sebesar 0,349 artinya sebesar 34,9% variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 65,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil koefisien arah regresi antara pengawasan terhadap kinerja sebesar 0,615 dengan konstanta sebesar 12,780. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 12,780 + 0,615X_1$, hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang mana apabila skor pengawasan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,615.

Nilai t hitung untuk Pengawasan yaitu 6,508 dengan konstanta 3,142, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Pengawasan adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung.

Nilai R Square sebesar 0,487 artinya sebesar 48,7 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Pengawasan sedangkan sisanya 51,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, terlihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Pengawasan yaitu 6,508 dan t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Kontribusi Pengawasan terhadap Kinerja sebesar 48,7%.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, terlihat dari nilai t hitung untuk Gaya kepemimpinan yaitu 2,439 dengan konstanta 6,373, pada t tabel dengan db 61 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Besaran kontribusi pengaruh Gaya kepemimpinan adalah sebesar 34,9%.

Pengawasan dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Kantor Samsat Rajabasa Provinsi Lampung Uji Hipotesis secara simultan Pengaruh variabel Pengawasan dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja didapat nilai F hitung sebesar 21,643 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15. Nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Besaran kontribusi pengaruh Pengawasan dan Gaya kepemimpinan secara simultan adalah sebesar 57,2%, sisanya sebesar 42,8% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ariswandy, Hazairin Habe, D. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 85–92.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Ayu, M., Azriya, N., & Windari, K. T. (2020). Dampak Penerapan Prinsip Good University Governance Terhadap Keunggulan Bersaing Dengan Intellectual Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 11–20.
<https://doi.org/10.24967/psn.v1i1.803>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Ayu, M., Pujiati, A., Dewi, A. S., & Novi, N. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei Pada Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 489–499.
<https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i3.646>
- Hujaimatul, F., Ayu, M., & Try Syaputra, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maxispreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 5(1), 101.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Iryanto, R., & Trisnowati, J. (2019). Effect of Work Facilities and Work Loads on Lecturer Performance (Case Study: Stie Lampung Timur). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 59–68.
- Josiah, T., & Joni, R. (2022). Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i2.1395>
- Novalia, Nur'aeni, Purnama, H., & Indriyani. (2019). Wilcoxon Analysis to Compare the Open Unemployment Rate Before and After the Implementation of ASEAN Economic Community (EAC) In Indonesia. *Al-Jabar*, 10(01), 1–23.
- Nuraeni, & Mahardicka, V. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(3), 232–240.
<https://doi.org/10.52300/jms0.v2i3.3652>
- Nuraeni, N., & Arifin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(1), 113–120.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i1.1278>
- Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
<https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/27>
- Pertiwi, H., Ahiruddin, A., & Sodirin, S. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 25–32.

<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.571>

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41–48.

<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>

Wuryanti, S., Hudalil, A., & Nugrahaeni, I. (2021). Gambaran kompetensi Widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial. *Jurnal Ilmiah Widyaiswara*, 1(1), 27–34.

<https://doi.org/10.35912/jiw.v1i1.233>