



**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA AMBON**

***THE EFFECT OF SUPERVISION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE CIVIL SERVANTS POLICE  
UNIT IN AMBON CITY***

**Suyetno**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Teknologi Sulawesi Utara

email: [liosuyetno@gmail.com](mailto:liosuyetno@gmail.com)

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 07-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted : 10-07-2025

Published : 12-07-2025

**Abstract**

*The objectives of this study are (1) To find out and analyze supervision of employee performance at the Ambon City Civil Service Police Unit Office, (2) To find out and analyze leadership of employee performance at the Ambon City Civil Service Police Unit Office, (3) To find out and analyze the influence of supervision and leadership on employee performance at the Ambon City Civil Service Police Unit Office. This study aims to determine and analyze the influence of supervision and leadership on employee performance at the Ambon City Civil Service Police Unit Office. The analysis technique used to analyze the influence of variables in this study is using multiple regression analysis, and t-test. The population used in the study were employees at the Ambon City Civil Service Police Unit Office with a sampling technique using saturated sampling (census), so that the number of samples obtained was 62 people. The results of this study are that the data taken has met the validity test, reliability test, and classical assumption test. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence simultaneously and partially from the supervision variable (X1) leadership (X2) on employee performance (Y). Hypothesis testing using the model feasibility test shows that the significance value is smaller than alpha 0.05, this means that supervision and leadership and supervision have a feasible model on employee performance. While testing using the t-test shows that the independent variables studied are proven to significantly influence employee performance variables.*

**Keywords: Supervision, Leadership, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. Teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, dan uji t. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), maka didapat jumlah sampel sebanyak 62 orang. Hasil penelitian ini adalah data yang diambil telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari variabel



pengawasan (X1) kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis menggunakan uji kelayakan model diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0.05 maka hal ini berarti pengawasan dan kepemimpinan dan pengawasan mempunyai model yang layak terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Pengawasan, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, tercapainya capaian suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai target capaian organisasi.

Dalam usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka terealisasinya target organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi selain itu pengawasan dan pengaruh atasan juga turut berperan dalam hal ini.

Menurut Schuller, Dowling, Smart dan Hubber yang dikutip oleh Jusuf Irianto (2001:3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan terhadap kinerja pegawai merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh maupun secara tidak langsung oleh manajemen. Sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Bohari (2002:5) pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan kesalahan atau hambatan kepada pemimpin atau penanggung jawab kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan yang korektif.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2012:36). Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu (Amir, 2014:36): (1) Pendekatan Pengawasan Non-Kuantitatif,



pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan; (2) Pendekatan Pengawasan Kuantitatif, pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi.

Berdasarkan pengertian pengawasan dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses dalam menetapkan dan memastikan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan aktifitas kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Melalui pengawasan dapat diawasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, penyelewengan dan lain-lain kendala di masa yang akan.

Pelaksanaan pengawasan pada instansi pemerintah akan memerlukan keberadaan pimpinan sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya. Tindakan pengawasan oleh pimpinan pada suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Hasibuan 2011:154) Pelaksanaan pengawasan pada instansi pemerintah akan memerlukan keberadaan pimpinan sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya. Tindakan pengawasan oleh pimpinan pada suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dicapai sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang ada.

Selain pengawasan, salah satu aspek yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi. Secara umum pengertian kepemimpinan adalah sesuatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam sebuah upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fandy Tjiptono (2006:161) Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi, sementara keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Lina, 2014:35).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar



dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu organisasi perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan “suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang dan Marihot, 2002:173).

Terkait dengan pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, bahwa pengawasan yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon ini bentuk pengawasan langsung yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung kemudian disiplin kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja ini dilihat dari absensi pegawai itu sendiri. Pentingnya pengawasan dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja adalah untuk mengontrol dan mengoptimalkan tingkat kesalahan dan kekurangan setiap pekerjaan yang dilakukan serta hasilnya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi, pengawasan juga merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana, disamping itu, dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya kinerja yang tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang di harapkan (Darmawan, 2013:37).

Dalam penelitian ini jumlah populasi teridentifikasi sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) menurut (Sugiyono, 2014:98) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.



Data merupakan segala informasi yang dapat dijadikan dasar dan dapat diolah untuk pengambilan keputusan dalam sebuah kegiatan penelitian (Suryani dan Hendriyadi, 2015: 171). Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung ketika melakukan pengamatan lapangan dan data tersebut dapat diolah agar memberi gambaran dalam memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Data sekunder yang diperoleh penulis dari literatur-literatur yang menunjang penulisan dan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1). Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang dapat digunakan untuk mempengaruhi maupun menerangkan variabel lain sehingga dapat menyebabkan perubahan pada variabel terikat atau variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain (Yusuf, 2014:109). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2); (2). Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain namun variabel tersebut tidak dapat mempengaruhi variabel lain atau sebagai variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan variabel independen (Yusuf, 2014:109). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y)

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dimana teknik ini digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2000). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, metode ini mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang baik (Ghozali, 2005).

Menentukan teknik analisis merupakan prosedur yang dilakukan dalam penelitian. Analisis untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan, sehingga hasilnya dapat dibuat interpretasi dan kesimpulan. Untuk mengolah data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS seperti untuk melakukan uji instrumental, uji asumsi klasik, uji model, dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, Suharsimi (2013). Untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam pengujian ini jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka pernyataan valid dan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pernyataan tidak valid.



**1. Variabel Pengawasan (X1)**

**Tabel 1.1.**

**Variabel Pengawasan**

No	Pernyataan	Pearsons correlations	r tabel	N	Ket
1	X1.1	878**	0.290	62	Valid
2	X1.2	914**	0.290	62	Valid
3	X1.3	892**	0.290	62	Valid
4	X1.4	793**	0.290	62	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Tabel 1.1. menunjukkan seluruh indikator valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan, untuk mengukur variabel pengawasan. Dikatakan valid karena seluruh nilai r hitung pada semua indikator lebih dari (>) nilai r tabel. Hal tersebut berarti keseluruhan indikator layak untuk pengujian selanjutnya.

**2. Variabel Kepemimpinan (X2)**

**Tabel 1.2.**

**Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Pearsons correlations	r tabel	N	Ket
1	X2.1	839**	0.290	62	Valid
2	X2.2	779**	0.290	62	Valid
3	X2.3	910**	0.290	62	Valid
4	X2.4	827**	0.290	62	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Tabel 1.2. menunjukkan seluruh indikator valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan, untuk mengukur variabel kepemimpinan. Dikatakan valid karena seluruh nilai r hitung pada semua indikator lebih dari (>) nilai r tabel. Hal tersebut berarti keseluruhan indikator layak untuk pengujian selanjutnya.

**3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 1.3.**

**Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Pearsons correlations	r tabel	N	Ket
1	Y.1	839**	0.290	62	Valid
2	Y.2	779**	0.290	62	Valid
3	Y.3	910**	0.290	62	Valid
4	Y.4	827**	0.290	62	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 20

Tabel 1.3. menunjukkan seluruh indikator valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan, untuk mengukur variabel kinerja pegawai. Dikatakan valid karena seluruh nilai r hitung pada semua indikator lebih dari (>) nilai r tabel. Hal tersebut berarti keseluruhan indikator layak untuk pengujian selanjutnya.



### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji koefisien *cronbach alpha* pada masing-masing indikator variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *cronbach's alpha* dalam masing-masing instrumen dalam satu variabel. Satu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0.6. Secara jelas hasil uji reliabilitas dengan menggunakan uji koefisien *cronbach alpha* dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4.**

**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
X1	0.888	Reliabel
X2	0.921	Reliabel
Y	0.858	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 1.4. hasil pengujian reliabilitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dari empat variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas ialah dengan melakukan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria pengujian yang digunakan adalah *p-value*, apabila nilai *p-value* > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal, dan apabila jika *p-value* < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

**Gambar 1.5.**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov -Smirnov	Keterangan
<i>Unstandardized</i>	0,248	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Dari tabel 1.5. di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,747. Nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi persamaan terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas



di dalam regresi dapat dilihat jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Hasil uji Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,723	1,383	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,723	1,383	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan pada tabel 1.6. bahwa masing-masing nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 untuk setiap variabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah *multikolinieritas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Rank Spearman* dapat ditunjukkan dalam tabel 4.11. berikut ini:

**Tabel 1.7.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel	<i>Sign</i>	Keterangan
Pengawasan	0,320	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,817	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 1.7. tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dan merupakan penelitian *two-tail* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0.

**Tabel 1.8.**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

Hasil Uji Linear Berganda Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Signifikan
(Constant)	6,494	2,575	0,000
Pengawasan (X1)	0,229	1,435	0,000
Kepemimpinan (X2)	0,376	2,580	0,000
R2 = 0,228 <i>Adjusted R2</i> = 0,202		Fhitung = 8,721 Sig/Prob = 0,005	

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20



Dari tabel 1.8. di atas menunjukkan hasil uji Regresi Linier Berganda nilai konstanta sebesar 6,494 dengan sig, 0,009 hasil uji t untuk variabel koordinasi sebesar 1,298 sig 0,005 hasil uji t untuk variabel pengawasan sebesar 1,435 sig 0,005 variabel kepemimpinan sebesar 2,580 sig 0,005 model persamaan struktur yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,494 + 0,229X1 + 0,376X2 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,572 menunjukkan bahwa jika variabel pengawasan dan kepemimpinan diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,449. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dimiliki pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,389. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan meningkat.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Serta hasil perhitungan untuk nilai *adjusted R2* dengan bantuan program SPSS, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau *adjusted R2* sebesar 0,202. Hal ini berarti bahwa 20,2% variasi variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh pengawasan, kepemimpinan sementara sisanya 79,8% diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam observasi.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Digunakan pengujian secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). terdapat pengaruh secara parsial apabila nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi tidak lebih besar dari 0.05.

**Tabel 1.9.**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil Uji Hipotesis Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sign	Keterangan
Pengawasan X1	2,435	1,669	0,000	Signifikan
Kepemimpinan X2	2,580	1,669	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah

Hasil yang didapatkan berdasarkan uji t statistik yang ditunjukkan pada tabel 1.9. sebagai berikut:

- a) t hitung 2.435 lebih besar dari t tabel 1.669 secara parsial pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) t hitung 2.580 lebih besar dari t tabel 1.669 secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari uji t didapat (2.435 > 1.669) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai koefisien regresi variabel pengawasan



diperoleh hasil sebesar 0.449. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dimiliki pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hal yang utama bagi setiap pegawai, yang menunjukkan hasil nyata dari tugas dan pekerjaan, seperti yang diungkapkan Mangkuprawiranegara (2007:6) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya pengawasan yang dilakukan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan hal tersebut juga membuktikan bahwa pengawasan sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. Pengawasan dilakukan atasan kepada pegawainya, maupun sesama pegawai yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap pegawai sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsaoly dan Nurlaila (2016) menyebutkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa organisasi/perusahaan yang telah menerapkan pengawasan terhadap kinerja pegawai yang telah sesuai dengan standar operasional organisasi/perusahaan dan selain itu terdapatnya pengawasan secara langsung dari pimpinan akan membuat pegawai tidak merasa canggung saat para pegawai diminta untuk memberi masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang ada pada organisasi/ perusahaan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji t didapat ( $2.580 > 1.669$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0.389. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kepemimpinan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang ada di organisasi atau instansi tersebut, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. Pegawai akan dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya apabila kepemimpinan yang di terapkan berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hertanto (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi pegawai supaya target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang ada di organisasi atau instansi tersebut, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon. Pegawai akan dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya apabila kepemimpinan yang di terapkan berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hertanto (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan seorang pemimpin



harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi pegawai supaya target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan dari uji t didapat ( $2.435 > 1.669$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Selain itu nilai koefisien regresi variabel pengawasan diperoleh hasil sebesar 0.449.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji t didapat ( $2.580 > 1.669$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Selain itu nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0.389.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka adapun beberapa saran diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ambon untuk selalu terus meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja agar lebih baik.
2. Diharapkan bagi pimpinan membuat keputusan dan kebijakan yang mempertahankan dan berkaitan dengan variabel-variabel tersebut dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pimpinan harus lebih memperhatikan laporan pelaksanaan tugas terkait pemberian jadwal yang diberikan kepada pegawai dengan mengevaluasi apakah terdapat kendala atau masalah yang terjadi selama pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan selain itu memperhatikan hubungan dengan bawahan dengan menjalin keterkaitan hubungan yang harmonis.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian, lokasi penelitian yang berbeda, atau dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda terkait dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.T. 2014. *Manajemen Strategik: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Bohari. 2002. *Pengantar Hukum Pajak*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fandy, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.



- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- George R. Terry. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Cetakan Kesatu. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2014 *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Ilyas. Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Jusuf, Irianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Insan Cendekia.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Empat. Jakarta: Prenada Media.
- Hertanto, W.N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo).
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 14. No. 1.