

---

# Pengaruh Pengawasan Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

---

**Herdina Putri<sup>1</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>123</sup>  
[herdinaputri868@gmail.com](mailto:herdinaputri868@gmail.com)

**Safriadi Pohan<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>123</sup>  
[safriadip@gmail.com](mailto:safriadip@gmail.com)

**Mhd. Shafwan Koto<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>123</sup>  
[mhd.shafwankoto@gmail.com](mailto:mhd.shafwankoto@gmail.com)

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan melalui teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,655, yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan evaluasi kerja sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 4,057 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Evaluasi kerja juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,721 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 48,435 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Evaluasi Kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik dan perencanaan pembangunan daerah. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dalam praktiknya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengawasan

dan evaluasi kerja. Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya penyimpangan, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lemahnya pengawasan dapat menyebabkan rendahnya tanggung jawab dan penurunan kualitas kerja pegawai.

Selain pengawasan, evaluasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi kerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja pegawai yang bertujuan untuk memberikan umpan balik, menilai pencapaian target, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Melalui evaluasi kerja yang objektif dan berkelanjutan, pegawai dapat mengetahui tingkat kinerjanya dan termotivasi untuk melakukan perbaikan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti belum optimalnya pelaksanaan pengawasan serta evaluasi kerja yang belum dilakukan secara maksimal dan berkesinambungan. Kondisi tersebut diduga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan pengawasan dan evaluasi kerja yang lebih efektif.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2016), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Sementara itu, Siagian (2017) menyatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan usaha untuk mengamati pelaksanaan kegiatan operasional agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam organisasi pemerintahan, pengawasan berperan penting dalam mencegah penyimpangan, meningkatkan disiplin kerja, serta mendorong pegawai agar bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019), indikator pengawasan meliputi:

1. Penetapan standar kerja, yaitu pedoman atau ukuran dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengukuran pelaksanaan kerja, yaitu kegiatan membandingkan hasil kerja dengan standar.
3. Penilaian hasil kerja, yaitu evaluasi atas pelaksanaan pekerjaan.
4. Tindakan korektif, yaitu langkah perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

### **Evaluasi Kerja**

Evaluasi kerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja pegawai untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja. Menurut Arikunto (2016), evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Selanjutnya, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa evaluasi kerja merupakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai secara periodik sebagai dasar pembinaan dan pengembangan pegawai.

Evaluasi kerja sangat diperlukan dalam organisasi pemerintahan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya serta sebagai bahan perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Menurut Sugiyono (2017), indikator evaluasi kerja meliputi:

1. Pencapaian target kerja, yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai sasaran kerja.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Tanggung jawab kerja, yaitu kesediaan mempertanggungjawabkan hasil kerja.
5. Umpan balik kinerja, yaitu penilaian dan masukan dari atasan terhadap kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selanjutnya, Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai menunjukkan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang dicapai pegawai.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.
4. Efektivitas kerja, yaitu penggunaan sumber daya secara optimal.
5. Tanggung jawab, yaitu kesadaran pegawai terhadap tugas dan kewajibannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sebagaimana adanya di lokasi penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 54 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran

kuesioner dan wawancara dengan pegawai yang menjadi objek penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari dokumen instansi, laporan, arsip, serta literatur yang relevan dengan penelitian, seperti buku, jurnal, dan peraturan yang berkaitan dengan pengawasan, evaluasi kerja, dan kinerja pegawai.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait untuk memperoleh informasi pendukung penelitian.
3. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja pegawai di lingkungan instansi penelitian.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen resmi instansi yang berkaitan dengan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi:

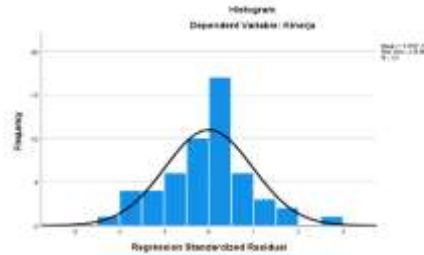
1. Uji Validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya instrumen penelitian dengan membandingkan nilai korelasi item dengan nilai  $r$  tabel.
2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach.
3. Uji Asumsi Klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi.
4. Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Uji  $t$ , digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
6. Uji  $F$ , digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
7. Koefisien Determinasi, digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

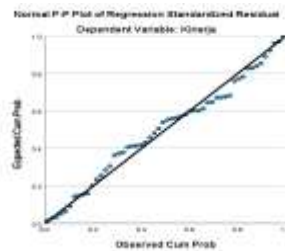
#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Data



Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.

Gambar 1.1 Pengujian Histogram Normalitas  
*Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)*



Pada gambar 1.1 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 1.2 Pengujian Grafik Normalitas  
*Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)*

Pada gambar 1.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K-S). Pengujian didasarkan pada nilai Asymp. Sig dan nilai KS Z. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig > 0,05 dan nilai KS Z < 1,97. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig < 0,05 dan nilai KS Z > 1,97, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.1

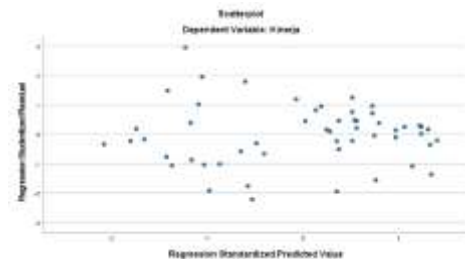
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 54                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 40.76735552             |

|  |                         |             |                   |
|--|-------------------------|-------------|-------------------|
| Most Extreme Differences   | Absolute                |             | .091              |
|  | Positive                |             | .091              |
|  | Negative                |             | -.083             |
| Test Statistic   |                         |             | .091              |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>  |                         |             | .200 <sup>d</sup> |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>   | Sig.                    |             | .308              |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .296              |
|  |                         | Upper Bound | .320              |
| a. Test distribution is Normal.  |                         |             |                   |
| b. Calculated from data.   |                         |             |                   |
| c. Lilliefors Significance Correction.   |                         |             |                   |
| d. This is a lower bound of the true significance.                                   |                         |             |                   |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                   |

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar  $0,200 >$  probabilitas  $0,05$  dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar  $0,091 <$  dari nilai Z untuk sig  $5\%$  yaitu  $1,97$  yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas



Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan.

Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 1.3 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     |                         |       |
|       | Pengawasan     | .527                    | 1.897 |
|       | Evaluasi Kerja | .527                    | 1.897 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2, nilai *tolerance* untuk variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja masing-masing sebesar 0,527, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,897. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Pengawasan ( $X_1$ ) dan Evaluasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ), data penelitian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27, dengan hasil pengujian sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Output Koefisien korelasi

| Correlations  |                     |            |               |         |
|---------------|---------------------|------------|---------------|---------|
|               |                     | Pengawasan | Evaluasikerja | Kinerja |
| Pengawasan    | Pearson Correlation | 1          | .688**        | .749**  |
|               | Sig. (2-tailed)     |            | .000          | .000    |
|               | N                   | 54         | 54            | 54      |
| Evaluasikerja | Pearson Correlation | .688**     | 1             | .737**  |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       |               | .000    |
|               | N                   | 54         | 54            | 54      |
| Kinerja       | Pearson Correlation | .749**     | .737**        | 1       |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       | .000          |         |
|               | N                   | 54         | 54            | 54      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3, koefisien korelasi antara Pengawasan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,749, sedangkan korelasi antara Evaluasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,737. Mengacu pada kriteria tingkat hubungan menurut Sugiyono (2012), nilai koefisien korelasi pada rentang 0,60–0,79 menunjukkan kategori hubungan kuat. Dengan demikian, baik Pengawasan maupun Evaluasi Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, digunakan analisis regresi yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Output Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                           |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .809 <sup>a</sup> | .655     | .642              | 41.55903                   |
| a. Predictors: (Constant), Evaluasikerja, Pengawasan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja                       |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4 pada kolom *R Square*, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 atau 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 65,5% variasi Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.

## 6. Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 1.5

Tabel 1.5 Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)    | 19.345                      | 39.146     |                           | .494  | .623 |                         |       |
|                           | Pengawasan    | .520                        | .128       | .460                      | 4.057 | .000 | .527                    | 1.897 |
|                           | Evaluasikerja | .458                        | .123       | .421                      | 3.721 | .000 | .527                    | 1.897 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.5, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:  $Y = 19,345 + 0,520X_1 + 0,458X_2$ . Nilai konstanta sebesar 19,345 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja berada pada kondisi konstan ( $X = 0$ ), maka Kinerja Pegawai sebesar 19,345. Koefisien regresi Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,520 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien regresi Evaluasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,458 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan evaluasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja secara individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian uji t tersebut disajikan pada Tabel 1.6, yang selanjutnya digunakan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1.6 Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)

|       |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    | 19.345                      | 39.146     |                           | .494  | .623 |                         |       |
|       | Pengawasan    | .520                        | .128       | .460                      | 4.057 | .000 | .527                    | 1.897 |
|       | Evaluasikerja | .458                        | .123       | .421                      | 3.721 | .000 | .527                    | 1.897 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,057 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,00665 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, untuk variabel Evaluasi Kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,721 yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,00665, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Evaluasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 167307.797     | 2  | 83653.898   | 48.435 | .001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 88084.796      | 51 | 1727.153    |        |                   |
|                    | Total      | 255392.593     | 53 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Evaluasikerja, Pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.7, hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Evaluasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara konvensional, diperoleh nilai F hitung sebesar 48,435 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 52$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Evaluasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa Pengawasan dan Evaluasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,057 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00665, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reymond Sangkay (2024) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Otomoto Autocare Wanea Manado.

### **Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Evaluasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,721 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,00665, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kerja yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Mirna Astuty, Elazhari, dan Ratna Sari Dewi (2024) yang menyatakan bahwa evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Reymond Sangkay (2024) yang menemukan bahwa evaluasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya perbedaan konteks dan karakteristik objek penelitian.

### **Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan dan Evaluasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 48,435 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis simultan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan dan evaluasi kerja yang dilakukan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengawasan, Evaluasi Kerja dan Kinerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP

*Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data Pengawasan, Evaluasi Kerja dan Kinerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai *Z* yang diperoleh 0,091 lebih kecil dari nilai *Z* untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas*  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pengawasan dengan Kinerja sebesar 0,749 dan hubungan Evaluasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,737 maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,749 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Evaluasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,737 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Pengawasan, Evaluasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 19,345 + 0,520X_1 + 0,458X_2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 19,345, menunjukkan bahwa pada Pengawasan, Evaluasi Kerja dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 19,345. Pengawasan (Variabel  $X_1$ ) koefisien regresinya sebesar 0,520, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel  $X_1$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, selanjutnya Evaluasi Kerja (Variabel  $X_2$ ) koefisien regresinya sebesar 0,458, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Evaluasi Kerja (Variabel  $X_2$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,655 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja pegawai (Variabel  $Y$ ) 65,5 % ditentukan oleh Pengawasan dan Evaluasi kerja secara serempak dan sisanya sebesar 34,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja dan lain sebagainya.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 2.00665 dan  $t$  hitung = 4.057. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pengawasan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 2.00665 dan  $t$  hitung = 3.721. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Evaluasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Evaluasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pengawasan

dan Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $F$  tabel = 3.18 dan  $F$  hitung = 48.435. Karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan dan Evaluasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pengawasan dan Evaluasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja pegawai yang telah dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Kedua, instansi perlu meningkatkan pelaksanaan pengawasan yang proaktif dan berkelanjutan, sehingga potensi permasalahan kerja dapat teridentifikasi lebih awal dan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Selain itu, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah disarankan untuk menetapkan kriteria evaluasi kerja yang jelas, terukur, dan spesifik, serta melaksanakan evaluasi kerja secara berkesinambungan agar pegawai memahami target kinerja yang diharapkan dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar pengawasan dan evaluasi kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

### REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mirna Astuty, Elazhari, & Dewi, R. S. (2024). Pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 115–128.
- Noe, R. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Mencapai keunggulan bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reymond Sangkay. 2024. *Pengaruh Pengawasan Dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Di*

- PT. Otomoto Autocare Wanea Manado. Jurnal EMBA Vol. 12 No. 4 Oktober 2024.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangkay, R. (2024). Pengaruh pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT Otomoto Autocare Wanea Manado. *Jurnal EMBA*, 12(4), 145–154.