

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA KOORDINATOR WILAYAH BIDANG PENDIDIKAN KECAMATAN BANJANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Maulana Akbar¹, Ramona Handayani², Barkatullah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: mmaulanakbar97@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahannya adalah beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu, kurangnya evaluasi yang dilakukan dan Banyak tenaga pendidik merasa tidak mendapat pembinaan atau arahan. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dan fokus pada dampak Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 100 orang sehingga Teknik pengambilan sampel berdasarkan pendekatan Slovin. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t variabel kualitas pelayanan nilai t hitung 2.793 lebih besar dari t tabel 1.660. Maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai hanya sebesar 45.0% dan sisanya 53,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Disarankan kepada Kepala Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara agar melakukan pengawasan secara langsung agar dapat mengurangi sedikit beban pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara meningkatkan meningkatkan efektivitas pengawasan, pimpinan harus secara intensif memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan dan Pegawai agar lebih memperhatikan kinerja serta lebih proaktif dalam penyelesaian pekerjaannya dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai dan berupaya untuk membangkitkan rasa hormat pegawai kepada berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi.

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai, Kabupaten Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

The problem is that some employees do not complete their work according to time, there is a lack of evaluation and many educators feel they do not receive guidance or direction. This research method is quantitative and focuses on the impact of the Influence of Work Discipline on Employee Performance. The population of this study was 100 people so that the sampling technique was based on the Slovin approach. The research findings indicate that there is an Influence of Supervision on the Performance of Educators at the Regional Coordinator for Education in Banjang District, Hulu Sungai Utara Regency, which has a significant effect. This can be seen from the results of the t-test calculation of the service quality variable, the t-value is 2,793, which is greater than the t-table of 1,660. So the hypothesis is accepted, meaning there is an influence of the supervision variable on employee performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, the R^2 (R Square) value is 0.450, this means that the quality of public services is influenced by employee performance by only 45.0% and the remaining 53.9% is determined by other factors not included in the variables of this study. It is recommended that the Head of the Regional Coordinating Office for Education in Banjang District, Hulu Sungai Utara Regency, conduct direct supervision to reduce the burden on employees who experience delays in completing their work. This can be done by increasing the effectiveness of supervision. Leaders must intensively review the results of work performed, and employees must pay more attention to performance and be more proactive in completing their work by improving employee discipline and striving to foster employee respect for various regulations in force within the organization.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Hulu Sungai Utara Regency

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan, seorang pemimpin akan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Proses pencapaian tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien, yang tentunya memerlukan penerapan prinsip-prinsip manajerial. Namun, peningkatan kapasitas sumber daya ini seringkali menjadi faktor yang menyebabkan para pemimpin merasa ragu atau enggan untuk mengambil keputusan strategis. Ketika hal ini terjadi, maka tujuan dari proses pengawasan tidak akan dapat tercapai karena tidak ada tindakan konkret yang diambil untuk mewujudkannya.

Pengawasan internal memiliki peran strategis dalam manajemen Kantor Koordinator Wilayah Kecamatan Banjang. Sistem pengawasan yang diterapkan menjadi alat kontrol untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan daerah. Untuk itu, dibutuhkan sistem yang mampu mendukung pengambilan kebijakan secara tepat waktu dan akurat.

Kantor Koordinator Wilayah Kecamatan Banjang menyelenggarakan berbagai program pendidikan daerah dan bertanggung jawab atas keberlangsungan pendidikan di wilayah tersebut. Di wilayah ini terdapat 24 Sekolah Dasar dan 15 Taman Kanak-Kanak (Sumber: Kantor Koordinator Wilayah Pendidikan, 2025).

Agar sistem pengawasan dapat berjalan efektif, harus memenuhi dua prinsip utama: (1) bahwa perencanaan menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pegawai, dan (2) bahwa setiap pengawasan yang efektif harus didukung oleh otoritas dan instruksi yang jelas kepada pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Koordinator Wilayah Kecamatan Banjang, ditemukan beberapa persoalan sebagai berikut:

1. Ketidakesesuaian pelaksanaan tugas oleh sebagian pegawai, seperti keterlambatan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) yang seharusnya disusun pada akhir tahun. Hal ini berdampak pada keterlambatan kegiatan lainnya, termasuk laporan dan surat-menyurat penting yang menjadi tugas pokok pegawai. Selain itu, terdapat kelemahan dalam pengelolaan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan SOP, seperti proses entri data, verifikasi dokumen SPJ, dan penandatanganan dokumen keuangan.
2. Kurangnya frekuensi evaluasi dari pimpinan, seperti Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Banjang, yang seharusnya dilakukan setiap tiga bulan sekali. Hal ini menyebabkan lemahnya fungsi pengawasan dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh bagian umum.
3. Minimnya pembinaan bagi tenaga pendidik, di mana pengawasan lebih fokus pada aspek administratif ketimbang peningkatan mutu pembelajaran. Tidak adanya umpan balik atau tindak lanjut pasca-monitoring membuat pembinaan tidak optimal. Ditambah lagi, banyaknya jumlah sekolah binaan membuat pengawasan terhadap guru menjadi tidak merata. Hal ini terlihat dari laporan kinerja tahunan yang menunjukkan tren penurunan, sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Tahun 2024

No	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	98
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	70
3	Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	65
4	Pengelolaan Keuangan	100	69
5	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100	86

(Sumber: Laporan Kinerja, 2024)

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian terhadap: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berorientasi pada data numerik untuk menganalisis fenomena yang melibatkan populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen yang telah disiapkan, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam pendekatan ini, para peneliti kuantitatif meyakini bahwa mereka dapat memengaruhi lingkungan penelitian melalui eksperimen yang dirancang secara sistematis.

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel, menguji kebenaran teori, melakukan prediksi, serta membuat generalisasi atas temuan yang diperoleh. Teori yang digunakan dalam penelitian ini berperan sebagai pedoman dalam menilai kesesuaian antara data empiris dengan konsep teoretis, yang kemudian menjadi dasar dari apa yang disebut sebagai kebenaran etik yakni kebenaran berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk membuktikan teori, menunjukkan keterkaitan antara variabel, menyajikan deskripsi berbasis data statistik, serta memperkirakan hasil yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, desain penelitian kuantitatif harus dirancang secara sistematis, terstruktur, dan direncanakan secara matang sejak awal.

Dalam konteks ini, pendekatan kuantitatif diterapkan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kuantitatif, yang memiliki karakteristik utama berupa perencanaan yang sistematis, desain yang tersusun rapi, dan struktur yang jelas dari awal hingga akhir pelaksanaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui instrumen pengumpulan data, dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah dirancang.

Secara umum, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam suatu kelompok yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu, baik berupa individu, benda, maupun peristiwa. Menurut Sugiyono (2016:90), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik khusus dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Dengan demikian, populasi bukan hanya sebatas jumlah subjek atau objek yang diteliti, tetapi juga mencakup seluruh sifat dan ciri khas yang melekat pada mereka. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD) yang berada di wilayah Kecamatan Banjang, dengan jumlah total sebanyak 178 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tertentu yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, dengan teknik sampling insidental. Menurut Sugiyono (2016:96), teknik sampling insidental adalah metode penentuan sampel berdasarkan pertemuan secara kebetulan; artinya, siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan responden, selama orang tersebut dianggap relevan dan sesuai sebagai sumber data. Dengan demikian, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Proses pemilihan sampel memegang peranan penting dalam kegiatan penelitian, karena tingkat representasi sampel terhadap populasi akan sangat memengaruhi validitas hasil dan kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi tertentu dengan tingkat presisi yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2016:38), definisi operasional variabel adalah penjabaran atribut, karakteristik, atau nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu objek atau kegiatan yang bervariasi, yang telah

ditentukan peneliti untuk dikaji lebih lanjut dan disimpulkan. Rumusan operasional variabel sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan akurat. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel telah ditetapkan untuk mendukung proses pengumpulan dan analisis data secara tepat:

1. Variabel (X) Cascio dalam Sukuco (2017:31) indikator Pengawasan:
 - a. Mendefinisikan parameter
 - b. Memfasilitasi kinerja
 - c. Memotivasi pegawai
2. Variabel (Y) Dwiyanto dalam buku Pasolong (2016:178) indikator kinerja:
 - a. Produktivitas
 - b. Kualitas Layanan
 - c. Responsivitas
 - d. Responsibilitas
 - e. Akuntabilitas

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2016:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Variabel (X) Cascio dalam Sukuco (2017:31) indikator Pengawasan	1. Mendefinisikan parameter	a. Menetapkan tujuan b. Standar ukuran c. Pengukuran
	2. Memfasilitasi kinerja tenaga pendidik	a. Pencapaian b. Keadaan Fasilitas
	1. Memotivasi tenaga pendidik	a. Imbalan menghargai tenaga pendidik b. Pemberian imbalan kepada tenaga pendidik secara tepat c. Pemberian imbalan secara adil
Variabel (Y) Kinerja Pegawai Dwiyanto dalam buku Pasolong (2021:178)	1. Produktivitas	a. Efisiensi b. Efektivitas
	2. Kualitas Layanan	a. Penyelesaian Pekerjaan b. Kesesuaian dengan SOP
	3. Responsivitas	a. Respon dalam Pelaksanaan Tugas b. Tanggung Jawab
	4. Responsibilitas	a. Terpenuhi b. Pencapaian Hasil
	5. Akuntabilitas	a. Kerja Sama b. Konsisten

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam melakukan penelitian atau proyek. Data yang valid dan terpercaya menjadi dasar yang kuat dalam membuat keputusan dan kesimpulan yang akurat. Namun, pengumpulan data bukanlah hal yang mudah dilakukan karena terdapat banyak teknik yang dapat digunakan dan setiap teknik memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016:217) sebagai berikut :

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung

2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.

3. Metode Dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

Untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka peneliti membutuhkan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan dengan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan lima tipe alternatif jawaban yaitu sebagai berikut :

1. Untuk pilihan jawaban Sangat Setuju SS diberi skor 5
2. Untuk pilihan jawaban Setuju S diberi skor 4
3. Untuk pilihan jawaban Netral N diberi skor 3
4. Untuk pilihan jawaban Tidak Setuju TS diberi skor 2
5. Untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju STS diberi skor 1

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Dengan tingkat signifikansi 1% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan $< 0,01$ dan t hitung $> t$ tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,01$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil

mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas.

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat (Nuryadi & Astuti, 2018). Uji normalitas data pada penelitian ini yaitu data yang digunakan dalam penelitian ini < 50 sampel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel X dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua).

Uji linieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji linieritas diperlukan untuk melihat bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah linier.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara (X)

Penetapan tujuan dalam pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang telah menjadi bagian penting dari pelaksanaan manajemen organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, diketahui bahwa sebanyak 15 responden (15%) menyatakan sangat setuju, 65 responden (65%) setuju, 10 responden (10%) kurang setuju, dan 5 responden (5%) tidak setuju terhadap pernyataan bahwa tujuan pengawasan telah ditetapkan secara jelas. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pimpinan telah menetapkan arah dan tujuan pengawasan dengan baik terhadap seluruh pegawai yang berada di lingkungan kerja Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang. Penetapan tujuan ini terlihat dalam pelaksanaan kegiatan yang mengacu pada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang menjadi dasar dalam merumuskan langkah-langkah kerja serta target capaian yang harus direalisasikan.

Standar ukuran dalam pengawasan berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai apakah suatu kegiatan atau pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Standar ini merupakan salah satu indikator utama dalam proses pengawasan, di samping indikator lain seperti tingkat intensitas pengawasan, besarnya penyimpangan, serta upaya perbaikan atas kesalahan yang terjadi. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 100 responden, diperoleh data bahwa 30 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 50 responden (50%) setuju, 11 responden (11%) kurang setuju, dan 9 responden (9%) tidak setuju bahwa standar ukuran telah diterapkan dengan baik dalam pengawasan yang dilakukan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa penerapan standar ukuran dalam pengawasan di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong cukup baik. Hal ini tercermin dari adanya keterlibatan pimpinan dalam memantau kinerja pegawai serta memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan mengacu pada hasil angket dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan standar ukuran dalam proses pengawasan di lingkungan kantor tersebut sudah berjalan dengan cukup baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap efektivitas standar yang digunakan, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang meragukan keoptimalan penerapannya.

Pengukuran dalam pengawasan merupakan komponen penting dalam pelaksanaan suatu perencanaan, karena berfungsi untuk memastikan bahwa setiap langkah yang telah dirancang oleh manajemen dapat terlaksana dengan baik dan sesuai harapan. Melalui proses pengukuran ini, pelaksanaan kegiatan dapat dievaluasi apakah telah sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, diperoleh data sebagai berikut: 20 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 53 responden (53%) setuju, 12 responden (12%) kurang setuju, 8 responden (8%) tidak setuju, dan 7 responden (7%) sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa pengukuran dalam pengawasan telah diterapkan secara memadai. Dengan mempertimbangkan hasil kuesioner dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan pengukuran dalam kegiatan pengawasan sudah cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mekanisme pengukuran telah berjalan, namun tetap memerlukan penyempurnaan agar lebih optimal dan menyeluruh.

Pencapaian dalam pelaksanaan pengawasan menunjukkan bahwa proses pengawasan yang diterapkan telah memberikan hasil yang cukup sesuai dengan harapan. Secara umum, pengawasan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, diperoleh data bahwa sebanyak 20 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (45%) setuju, 20 responden (20%) kurang setuju, 10 responden (10%) tidak setuju, dan tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap efektivitas pencapaian dalam proses pengawasan yang dilakukan. Dengan menggabungkan hasil angket dan observasi lapangan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian dalam pengawasan tergolong cukup baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, menandakan bahwa pelaksanaan pengawasan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja, meskipun masih terdapat sebagian responden yang menilai pencapaian belum sepenuhnya optimal.

Fasilitas dalam pelaksanaan pengawasan memiliki peran penting sebagai penunjang utama efektivitas proses pengawasan terhadap pegawai. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, pelaksanaan pengawasan cenderung tidak berjalan optimal dan dapat menghambat pencapaian target organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 100 responden, diketahui bahwa hanya 3 responden (3%) yang menyatakan sangat setuju, dan 12 responden (12%) setuju bahwa fasilitas dalam pengawasan sudah memadai. Sementara itu, 30 responden (30%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (38%) tidak setuju, dan 17 responden (17%) sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai fasilitas pengawasan masih belum mendukung secara optimal. Observasi lapangan yang dilakukan peneliti juga menguatkan temuan tersebut. Diketahui bahwa Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang masih belum dilengkapi dengan sistem monitoring digital atau dashboard kinerja, serta minimnya akses terhadap data kinerja pegawai secara real-time. Hal ini menyulitkan proses pemantauan dan tindak lanjut oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas bawahan. Selain itu, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa masih terdapat banyak keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Hal ini tercermin dalam Laporan Kinerja Tahun 2024, sebagaimana disajikan. Dari hasil triangulasi data antara angket, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas dalam mendukung pelaksanaan pengawasan tergolong masih kurang baik. Rendahnya skor pada indikator fasilitas, ditambah dengan minimnya dukungan sistem dan teknologi, menjadi salah satu faktor penyebab kurang optimalnya kinerja pengawasan di lingkungan kantor tersebut.

Pemberian imbalan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas pengawasan dan meningkatkan motivasi kerja. Namun, dalam praktiknya, aspek ini masih belum berjalan optimal di lingkungan Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, ditemukan bahwa hanya 10 responden (10%) menyatakan sangat setuju, dan 17 responden (17%) setuju bahwa imbalan atau penghargaan terhadap pegawai telah diterapkan dengan baik. Sementara itu, 35 responden (35%) menyatakan kurang setuju, dan 38 responden (38%) tidak setuju. Tidak ada responden yang memilih “sangat tidak setuju”, namun data ini tetap mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai menilai bahwa sistem penghargaan belum dilaksanakan secara memadai. Dengan mengacu pada hasil angket dan observasi, dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai masih tergolong kurang baik. Minimnya penghargaan baik secara materi maupun non-materi dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja dan kurangnya dorongan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Pemberian imbalan yang tepat merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya, pemberian imbalan di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang masih menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, diketahui bahwa hanya 15 responden (15%) sangat setuju dan 21 responden (21%) setuju bahwa pemberian imbalan telah dilakukan secara tepat. Sebaliknya, 39 responden (39%) kurang setuju, dan 25 responden (25%) tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, tetapi sebagian besar menilai bahwa pemberian imbalan belum sesuai dengan harapan. Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa manajemen pemberian imbalan oleh pimpinan belum berjalan secara tepat. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai yang berpengaruh pada motivasi dan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, berdasarkan data angket dan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan secara tepat di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang masih tergolong kurang baik. Perbaikan dalam manajemen pemberian imbalan perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Pemberian imbalan secara adil merupakan aspek krusial dalam mendorong kinerja pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang, hal ini masih menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden, hanya 10 responden (10%) sangat setuju dan 20 responden (20%) setuju bahwa pemberian imbalan telah dilakukan secara adil. Sebaliknya, sebanyak 40 responden (40%) kurang setuju dan 30 responden (30%) tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Tidak ada responden yang memilih opsi sangat tidak setuju, tetapi mayoritas responden menilai bahwa imbalan belum diberikan secara adil. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam pemberian imbalan berdampak pada menurunnya motivasi pegawai untuk berprestasi, karena banyak pegawai merasa bahwa usaha ekstra yang mereka lakukan tidak mendapatkan penghargaan yang layak. Dengan demikian, berdasarkan data dari angket dan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan secara adil di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang masih perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara (Y)

Efisiensi kinerja pegawai dinilai cukup baik, dimana pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan optimal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden, sebanyak

33 orang (33%) sangat setuju dan 67 orang (67%) setuju bahwa efisiensi dalam pelaksanaan tugas sudah tercapai dengan baik. Tidak ada responden yang kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju terhadap hal ini. Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa efisiensi dalam kinerja pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong memuaskan, yang terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efisiensi kinerja pegawai di kantor tersebut sudah cukup baik, hal ini diperkuat oleh data angket dan hasil observasi yang menunjukkan dukungan penuh dari responden terhadap aspek efisiensi.

Efektivitas kinerja pegawai tergolong kurang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden, tidak ada yang menyatakan sangat setuju bahwa efektivitas sudah tercapai, hanya 31 orang (31%) yang setuju, sedangkan mayoritas, yaitu 69 orang (69%), menyatakan kurang setuju terhadap efektivitas pelaksanaan tugas tersebut. Tidak ada responden yang memilih tidak setuju atau sangat tidak setuju. Observasi peneliti mengungkapkan bahwa efektivitas kinerja di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang masih belum optimal. Beberapa pekerjaan yang sudah direncanakan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tidak dapat dilaksanakan secara maksimal oleh pegawai. Kondisi ini menyebabkan terjadinya Silpa (Sisa Lebih Penggunaan Anggaran) pada beberapa kegiatan, yang berdampak negatif terhadap pencapaian realisasi kinerja. Berdasarkan hasil angket dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan tugas pegawai masih perlu mendapat perhatian serius agar capaian kinerja dapat ditingkatkan sesuai target yang telah ditetapkan.

Penyelesaian pekerjaan oleh pegawai tergolong sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 100 responden, sebanyak 20 orang (20%) sangat setuju, dan mayoritas yaitu 64 orang (64%) setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebanyak 16 orang (16%) menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menolak atau sangat menolak. Dari hasil observasi, terlihat bahwa kinerja pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang dalam hal penyelesaian pekerjaan sudah memadai. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu, standar kualitas, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kesimpulannya, berdasarkan data angket dan observasi, penyelesaian pekerjaan oleh pegawai dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik.

Kesesuaian dengan SOP dalam pelaksanaan tugas pegawai tergolong kurang baik. Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada 100 responden, tidak ada yang sangat setuju, hanya 22 orang (22%) setuju, sedangkan mayoritas yaitu 78 orang (78%) kurang setuju bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP). Dari hasil observasi, ditemukan bahwa kesesuaian pegawai dengan SOP masih perlu perbaikan. Meskipun seluruh proses penyelesaian pekerjaan seharusnya mengikuti SOP yang berlaku, yang mencakup pengawasan, pembinaan, pelaporan, dan koordinasi lembaga pendidikan formal dan non-formal di wilayah kerja, ternyata penerapan SOP belum optimal. Kepatuhan terhadap SOP penting untuk menjamin tahapan kerja berjalan secara terstruktur, efisien, serta sesuai standar kualitas organisasi. Selain itu, kepatuhan ini juga dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan keselamatan kerja, dan mempercepat evaluasi serta perbaikan jika terjadi penyimpangan. Berdasarkan hasil angket, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pelaksanaan tugas dengan SOP masih kurang baik.

Pelaksanaan tugas oleh pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong sangat baik. Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada 100 responden, sebanyak 28 orang (28%) sangat setuju dan 72 orang (72%) setuju bahwa pegawai melaksanakan

tugasnya dengan baik. Tidak ada responden yang kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti juga mendukung temuan tersebut, di mana pegawai mampu menyelesaikan seluruh kegiatan sesuai dengan jadwal atau deadline yang telah ditetapkan. Selain itu, pelaksanaan tugas dilakukan sesuai dengan aturan, standar operasional, dan kebijakan yang berlaku. Berdasarkan hasil angket dan observasi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang sudah sangat baik.

Tanggung jawab pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong sangat baik. Dari hasil angket yang dibagikan kepada 100 responden, sebanyak 31 orang (31%) sangat setuju dan 69 orang (69%) setuju bahwa pegawai menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Tidak ada responden yang kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa pegawai mampu mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan kegiatan yang dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil angket dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang sangat baik.

Terpenuhi dalam pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong cukup baik. Dari hasil angket yang dibagikan kepada 100 responden, sebanyak 54 orang (54%) setuju, 25 orang (25%) kurang setuju, dan 21 orang (21%) tidak setuju. Tidak ada responden yang sangat setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pegawai cukup fokus dalam pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu layanan pendidikan di wilayah kerja. Berdasarkan hasil angket dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai dalam hal terpenuhinya tanggung jawab cukup baik.

Pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong kurang baik. Dari hasil angket yang dibagikan kepada 100 responden, sebanyak 55 orang (55%) setuju, 35 orang (35%) kurang setuju, dan 10 orang (10%) tidak setuju. Tidak ada responden yang sangat setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pencapaian hasil kinerja pegawai kurang memuaskan karena pegawai belum menyelesaikan semua kegiatan sesuai dengan jadwal atau deadline yang telah ditetapkan.

Kerjasama dalam pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong kurang baik. Dari hasil angket yang dibagikan kepada 100 responden, sebanyak 65 orang (65%) setuju, dan 35 orang (35%) kurang setuju. Tidak ada responden yang sangat setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa kerjasama pegawai kurang baik karena pegawai belum menghargai tim, cenderung mementingkan diri sendiri, dan kurang membantu dalam menyelesaikan tugas bersama. Kesimpulan dari hasil angket dan observasi ini adalah bahwa kerjasama pegawai di kantor tersebut masih perlu ditingkatkan.

Konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang tergolong cukup baik. Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada 100 responden, sebanyak 65 orang (65%) setuju, dan 35 orang (35%) kurang setuju. Tidak ada responden yang sangat setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup baik dalam bekerja secara rutin dan konsisten dengan disiplin tinggi. Kesimpulan dari hasil angket dan observasi ini adalah bahwa tingkat konsistensi pegawai tergolong cukup baik.

Uji validitas

Pengawasan

Instrumen (X)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,893	0,163	Valid
2	0,864	0,163	Valid
3	0,832	0,163	Valid
4	0,893	0,163	Valid
5	0,735	0,163	Valid
6	0,689	0,163	Valid
7	0,720	0,163	Valid
8	0,795	0,163	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Pengawasan (X) menunjukkan hasil yang baik, dikarenakan syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari r tabel 0,163, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Kinerja Pegawai

Instrumen (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,625	0,163	Valid
2	0,682	0,163	Valid
3	0,563	0,163	Valid
4	0,682	0,163	Valid
5	0,320	0,163	Valid
6	0,320	0,163	Valid
7	0,296	0,163	Valid
8	0,297	0,163	Valid
9	0,682	0,163	Valid
10	0,426	0,163	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang baik, dikarenakan syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari r tabel 0,163, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengawasan (X)	0.918	0,918	0,60
Kinerja Pegawai (Y)	0.850	0,850	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal pengujian reliabilitas di atas, diketehai angka cronbach's Alpha variabel Pengawasan (X) adalah 0,918 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,850, angka tersebut lebih besar pada cronbach's Alpha 0,60, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel

penelitian yang digunakan yaitu Pengawasan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x	.126	100	.186	.955	100	.176
y	.108	100	.200*	.956	100	.181

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Karena sampel >50, maka pada uji normalitas ini yang dipakai adalah perhitungan pada One sample Kolmogrov-smirnov memakai Shapiro-Wilk. Berdasarkan hasil output di atas, terlihat bahwa nilai Sig. (signifikansi) variabel X $0,176 > 0,05$ dan variabel Y sebesar $0,181 > 0,05$. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. Dengan demikian data tersebut dapat digunakan dalam uji regresi linier sederhana.

Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	1148.054	17	67.5100	3.721	.006
		Linearity	647.760	1	647.760	35.687	.000
		Deviation from Linearity	500.293	16	31.268	1.723	.144
	Within Groups		290.417	290.417	16	18.151	
	Total		1438.471	1438.471	100		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui [deviation linearity](#) nilai signifikansinya sebesar 0,144 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.959	1.691		4.707	.000
	x	131	.056	.380	2.324	.027

a. Dependent Variabel: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Dari Tabel di atas yang mana hasil variabel X lebih kecil dari 0,05, berarti terjadi heteroskedastisitas antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Uji heteroskedastisitas adalah pengujian dalam regresi linear yang bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari residual (*error*) dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) **atau** berubah-ubah (heteroskedastisitas).

Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671	.450	.433	4.97088
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

Dari tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) Square sebesar 0,450 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R) Square sebesar 0,450, mengandung pengertian bahwa pengertian pengaruh variabel independen (Pengawasan) terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 45%. Dimana dalam penelitian ini responden sebanyak 100 orang sehingga taraf signifikan yang diambil untuk T Tabel adalah 1,660, dan dimana hasil (R) Square adalah 0,450 yang terbilang lebih kecil dari taraf signifikan T Tabel 1,660.

Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.712	3.572		2.719	.010
	x	.610	.119	.671	5.120	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025

1) Perumusan Hipotesis

HO: Tidak ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2) Penetapan Kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 98 (db = N-2 untuk N = 43) yaitu 1.661

3) Hasil t Hitung

Hasil t hitung diperoleh menggunakan SPSS 20 yaitu sebesar 5.120

4) Pengambilan Keputusan

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan HO ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 5.120 diatas dibandingkan dengan t tabel (db=32) yaitu 2.03693 dengan taraf

signifikan 5%, jadi t hitung lebih besar ($>$) t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis null A (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian dua variabel.

SIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t variabel kualitas pelayanan nilai t hitung 2.793 lebih besar dari t tabel 1.660. Maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai hanya sebesar 45.0% dan sisanya 53,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Kepala Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara agar melakukan pengawasan secara langsung agar dapat mengurangi sedikit beban pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara meningkatkan meningkatkan efektivitas pengawasan, pimpinan harus secara intensif memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Pegawai Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara agar lebih memperhatikan kinerja serta lebih proaktif dalam penyelesaian pekerjaannya dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai dan berupaya untuk membangkitkan rasa hormat pegawai kepada berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 24 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara

Dwiyanto, Agus 2016, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta.

Keban, Yeremias T, 2016, Enam Dmensi Strategis Administrasi Publik, Gava Media. Yogyakarta

Kumorotomo, Abu Wahyudi. 2016. Etika Administrasi Negara. Rajawali Pers. Jakarta

Affrian, R. and Jumaidi, J. (2025) 'Partisipasi Masyarakat Sebagai Penentu Efektivitas Kebijakan Kebersihan Pasar Di Amuntai Tengah', *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 9(1), pp. 109–126.

Hidayatullah, G.M. and Mahpuzah, A. (2025) 'Pengelolaan Pasar Mebel Muara Tapus pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Administrais*, 9(2), pp. 26–33.

Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrik di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.

Muhammaddul Muchtadi, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Di akses Tanggal 21 September 2025 <https://repository.uin-suska.ac.id/62157/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>

Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda Jakarta.



- Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Pasalong, Harbani. 2016. Teori Administrasi Publik Alfabeta. Bandung
- Rivai, Basri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Radja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ratminto, 2016. Manajemen Pelayanan. Pustaka Pelajar Bandung
- Rinda Rara Restu. 2021. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Rospana Sofian, H. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Di akses pada Tanggal 22 September 2025. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6.%20Rospana%20Sofian.pdf>.
- Sedianingsih. 2016. Teori dan Praktek Administrasi Kesekretariatan, Jakarta : Kencana.
- Silalahi, Ulbert. 2016. Studi Tentang Ilmu Administrasi, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sedarmayanti, 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja : Mandar Maju Jakarta.
- Soetrisno. 2016. Manajemen Perkantoran Modern, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia
- Sukoco. Badri, M 2017. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kualitatif Bandung : Alfabeta Bandung.
- Tjiptono, 2016. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Alfabeta Bandung.