

Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah

Kurnia Arifah Pasaribu¹, Drs. Alfansurya Hutagalung², Lukman Hakim Hutagalung³, Riwayani⁴

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan evaluasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang terarah dan konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sedangkan evaluasi perlu dilaksanakan dengan lebih komprehensif untuk mendukung kinerja pegawai. Studi ini memberikan kontribusi bagi instansi dalam mengembangkan strategi pengawasan dan evaluasi guna mencapai tujuan organisasi.

Keywords:

Brand Identity, Brand Trust, Purchase Intention, LP3I Medan, Educational Marketing.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Kurnia Arifah Pasaribu

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, Sumatra Utara, Indonesia

Email: kurniaarifah77@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, pengawasan dilaksanakan untuk mencegah adanya penyelewengan dan hal-hal lain yang tidak di inginkan terjadi dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakan program yang sudah direncanakan sebelumnya dan disepakati bersama secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, dengan pengawasan pula akan tercipta suatu aktivitas yang sangat berhubungan dengan penilaian tentang seberapa jauh aktivitas kerja sudah dijalankan. Hasil pengawasan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan, apakah sudah dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi dan apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut. Pengawasan adalah proses pengamatan seluruh aktivitas dalam kantor guna menjamin seluruh aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Siagian,

2014 : 213). Kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan pegawai secara bermutu berdasarkan fungsi dan tanggung jawab masing-masing (Anwar et al., 2014 : 67).

Selain itu, evaluasi kerja yang objektif dan berkala juga menjadi komponen penting dalam mengelola SDM. Evaluasi tidak hanya memberikan umpan balik mengenai kinerja pegawai, tetapi juga membantu organisasi maupun perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dapat menunjang produktivitas mereka (Salah, 2019 : 67). Evaluasi kinerja pegawai bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing individu sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk memenuhi standar perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga berfungsi untuk menilai pencapaian pegawai dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN DinasKepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2020 -2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja					
		Baik Sekali (>80)		Baik (70 - 79,99)		Cukup (0- 69,99)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2020	30	6	12,5%	20	41,7%	4	29,2%
2021	32	10	19,2%	18	53,8%	4	19,2%
2022	34	4	6,7%	20	53,3%	10	26,7%
2023	34	6	10,7%	22	46,4%	6	50,0%
2024	34	5	8,8%	25	53,9%	4	20,6%

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah 2025

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai dapat dilihat bahwasannya kinerja pegawai berdasarkan jumlah pegawai pada tahun 2020 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 6 orang dengan prentasi 12,5%, kriteria baik berjumlah 20 dengan prentase 41,7%, kriteria cukup baik berjumlah 4 orang dengan prentase 29,2%. Pada tahun 2021 pegawai dengan kriteria sangat baik berjumlah 10 orang dengan prentase 19,2%, kriteria baik berjumlah 18 orang dengan prentase 53,8%, kriteria cukup baik berjumlah 4 orang dengan prentase 19,2%. Pada tahun 2022 pegawai dengan kriteria sangat baik 4 orang dengan prentase 6,7%, kriteria baik berjumlah 20 orang dengan prentase 53,3%, kriteria cukup berjumlah 10 orang dengan presentase 26,7%. Pada tahun 2023 pegawai dengan kriteria sangat baik berjumlah 6 orang dengan prentase 10,7%, kriteria baik berjumlah 22 orang dengan prentase 46,4%, kriteria cukup naik berjumlah 6 orang dengan prentase 50,0%. Pada tahun 2024 pegawai yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 5 orang dengan prentase 8,8%, kriteruia baik berjumlah 25 orang dengan prentase 52,9%, kriteria cukup baik 4 orang dengan prentase 20,6%. Penilaian kinerja pegawai ASN dan Non ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat masih banyak

pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terarah. Evaluasi kinerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah dirasakan bermakna bila hasilnya dapat dimanfaatkan untuk beberapa tujuan. Untuk itu perlu dipersiapkan atau disusun sarana atau sistem pendukung diantaranya yaitu pemberian reward (penghargaan). Pegawai yang berprestasi memberikan kontribusi yang lebih besar, wajar memperoleh imbalan yang lebih besar. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerja. Reward merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena ia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dapat dicapainya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Abdullah et al., (2022), adalah jenis penelitian ilmiah yang mempelajari fenomena dan bagian-bagiannya secara sistematis serta hubungan antara konsumen. Penelitian kuantitatif menurut Paramita et al., (2021), menggunakan angka untuk mengukur variabel penelitian dan menggunakan statistik untuk menganalisis data. Amruddin et al., (2022) menyatakan bahwa penerapan metode kuantitatif mengacu pada metode penelitian ini berbasis pada pendekatan positivisme, yang diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data. Hipotesis yang diajukan sebelumnya diuji melalui analisis data kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara Kinerja Pegawai (sebagai variabel independen), Pengawasan (sebagai variabel independen), dan Evaluasi (sebagai variabel dependen).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah dengan periode waktu yang telah ditetapkan Februari - Maret 2025, memberikan spesifik pada konteks instansi tertentu sebagai populasi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi

(Sujarweni, 2023). Peneliti menggunakan data primer dalam bentuk menyebarkan kuesioner penelitian pada sejumlah sampel, dan data sekunder yang didapat dari buku dan jurnal.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Berdasarkan Darmanah (2019), Populasi merujuk pada kelompok subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Populasi penelitian terdiri dari pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah, di mana sampel diambil dengan teknik sampling jenuh karena karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% populasi pegawai, yaitu 34 orang.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Validitas mengacu pada tingkat kesesuaian antara data objek penelitian dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang tidak valid memiliki nilai rendah. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti melakukan uji coba (try out) pada 100 responden. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari perhitungan ini akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi 100 persen, atau $\alpha = 5$ persen. Menurut Ibnu Hajar dalam Hardiani et al., (2020), Instrumen penelitian adalah alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif secara objektif mengenai perubahan karakteristik variabel. Oleh karena itu, diperlukan teknik pengembangan skala atau instrumen pengukuran untuk mengukur variabel secara sistematis dan akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk menilai normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal. Namun, hanya mengandalkan histogram bisa menyesatkan, terutama jika jumlah sampel kecil. Metode yang lebih akurat adalah dengan menggunakan normal probability plot, yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, plot ini akan menunjukkan garis diagonal, dan data seharusnya mengikuti garis tersebut.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Nanincova (2019) Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi

multikolinieritas, digunakan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas, sedangkan nilai VIF lebih dari 10 mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Nanincova (2019), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dalam model regresi menunjukkan variabilitas residual yang berbeda antara pengamatan satu dengan yang lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara variabel independen dan variabel pengganggu dihitung. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, atau menggunakan uji scatterplot dengan menganalisis grafik penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Trida et al., (2021) Pengujian F-statistik bertujuan untuk mengevaluasi apakah semua koefisien regresi dari variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang hendak diuji (hipotesis nol) :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Pradita et al., (2019), nilai signifikansi t dari hasil analisis regresi dapat digunakan untuk menghasilkan uji t.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji ini digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Kriteria pengujian statistik menggunakan nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen meningkat jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen. Sebaliknya, jika nilai tersebut mendekati 0, informasi yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen semakin sedikit. Dalam uji empiris, jika nilai adjusted R² negatif, maka dianggap sama dengan 0. Sebaliknya, jika adjusted R² bernilai positif, maka dianggap mendekati 1. (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah tidak terlepas dari sejarah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kabupaten Tapanuli Tengah dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten- kabupaten dalam Provinsi Sumatera Utara yang Ibu kotanya terletak di Sibolga Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah otonom Kota-kota besar dalam lingkungan daerah Provinsi Sumatera Utara maka dibentuk kota Praja Daerah Tingkat II. Dengan demikian Sibolga merupakan Kota Madya Sibolga dan juga sekaligus Ibukota Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	X1.p1	0,765	0,269	Valid	0,772	Reliabel
	X1.p2	0,712	0,269	Valid		
	X1.p3	0,886	0,269	Valid		
	X1.p4	0,762	0,269	Valid		
	X1.p5	0,442	0,269	Valid		
	X1.p6	0,714	0,269	Valid		
	X1.p7	0,743	0,269	Valid		
	X1.p8	0,7560	0,269	Valid		
	X1.p9	0,764	0,269	Valid		
	X1.p10	0,712	0,269	Valid		
Evaluasi	X2.p1	0,713	0,269	Valid	0,771	Reliabel
	X2.p2	0,691	0,269	Valid		
	X2.p3	0,894	0,269	Valid		
	X2.p4	0,774	0,269	Valid		
	X2.p5	0,463	0,269	Valid		
	X2.p6	0,733	0,269	Valid		
	X2.p7	0,654	0,269	Valid		
	X2.p8	0,456	0,269	Valid		
	X2.p9	0,533	0,269	Valid		
	X2.p10	0,342	0,269	Valid		
Kinerja Pegawai	Y1.p1	0,824	0,269	Valid	0,773	Reliabel
	Y1.p2	0,767	0,269	Valid		
	Y1.p3	0,886	0,269	Valid		
	Y1.p4	0,838	0,269	Valid		
	Y1.p5	0,419	0,269	Valid		
	Y1.p6	0,701	0,269	Valid		
	Y1.p7	0,782	0,269	Valid		
	Y1.p8	0,821	0,269	Valid		
	Y1.p9	0,764	0,269	Valid		

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
	Y1.p10	0,824	0,269	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 2, untuk hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel, yang berarti semua item pernyataan yang digunakan adalah valid, dan hasil uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Cara perhitungan normalitas data pada penelitian ini adalah dengan cara menghitung nilai *Skewness*.

Tabel 3. Hasil Uji Nilai *Skewness*.

	N	<i>Skewness</i>	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Pengawasan	34	-.112	.387
Evaluasi	34	-.211	.387
Kinerja	34	-.066	.387
Valid N (<i>listwise</i>)	34		

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Data yang mendekati distribusi nilai normal memiliki nilai *Skewness* yang mendekati angka 0 sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang. Hasil output SPSS 25.0 terlihat Pengawasan sebesar -0,112, Evaluasi sebesar -0,211 dan Kinerja Pegawai sebesar -0,066. Ketiga data memiliki nilai *Skewness* (kecondongan) mendekati 0, maka masing - masing data memiliki kecenderungan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

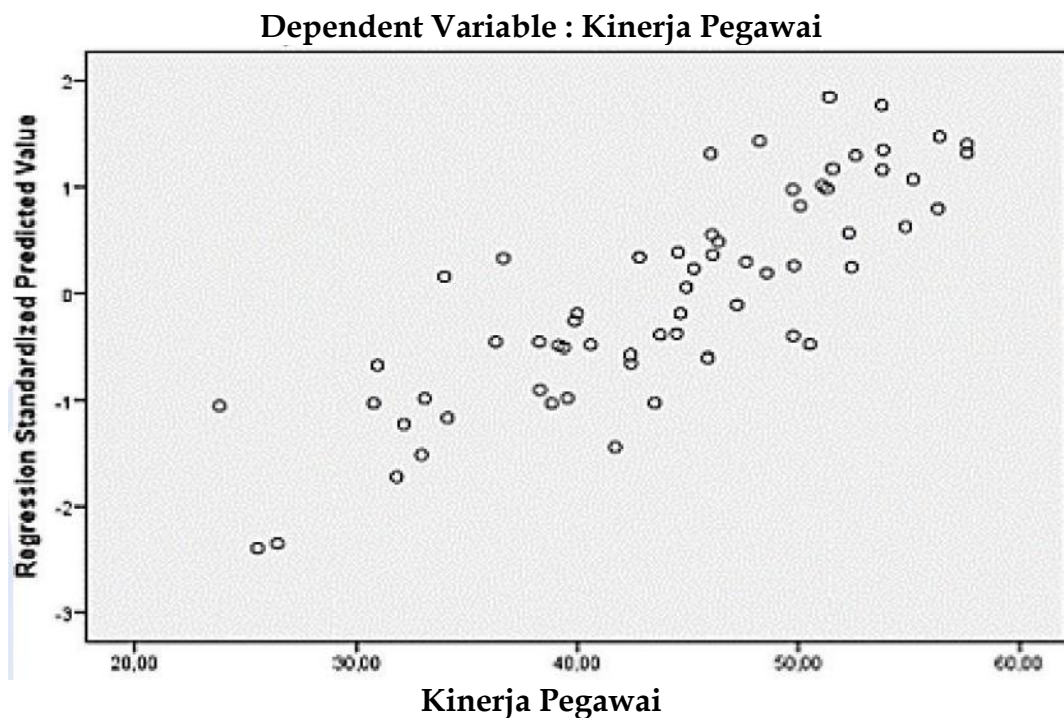
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengawasan	.230	.4331
Evaluasi	.230	.4331

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance >0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian yang terlihat dalam gambar 1 diatas, dilihat bahwa titik-titik tersebut secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, penyebaran titik-titik data terjadi diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.215	5.825		4.670	.000		
Pengawasan	.293	1.132	.287	2.579	.078	.230	4.331
Evaluasi	-.168	1.424	-.131	-.117	.905	.230	4.331

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 5. Maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 27.215 + 0.293X_1 + -0.168X_2 + e$

Koefisien konstanta sebesar 27.216 artinya jika tidak ada variabel X1 = Variabel Pengawasan dan variabel X2 = Variabel Evaluasi maka Kinerja akan sebesar 27,215 poin.

1. Koefisien regresi variabel Pengawasan adalah 0,293 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada Pengawasan dan kemampuan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,293 poin.
2. Koefisien regresi variabel Evaluasi adalah 0,168 berarah negatif, artinya setiap peningkatan pada Evaluasi dan kemampuan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,168 poin.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sun of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Refression	70.698	2	35.350	4.441	.647 ^b
1 Residual	2732.543	28	80.368		
Total	2803.242				

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, bahwa nilai F = 4,441 dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel. Karena nilai F hitung 4,441 lebih besar dari nilai F tabel 3,330 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas, X1= Pengawasan dan X2 = Evaluasi, berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Y = Kinerja atau Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.215	5.825		4.670	.000
Pengawasan	.293	1.132	.287	2.579	.078
Evaluasi	-.168	1.424	-.131	-.117	.905

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah . dengan t hitung $>$ t tabel sebesar $2,579 > 1,682$ dengan sig. $\alpha = 0,05$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,293 dan tingkat signifikansi 0,078. Hal ini berarti bahwa Pengawasan sangat penting untuk diperhatikan. Hasil pengujian Ha dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja. Jadi dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

- b. Variabel Evaluasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan t hitung $< t$ tabel sebesar $0,118 > 1,682$, dengan sig. $\alpha = 0,05$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,168$ dan tingkat signifikansi $0,905$. Hal ini bukan berarti bahwa Variabel Evaluasi tidak begitu sangat penting untuk diperhatikan, akan tetapi Variabel Evaluasi tetap memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Jadi dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Variabel Evaluasi, maka tidak akan mempengaruhi dalam peningkatan Kinerja. Jadi dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	Change Statistics								
	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R. Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.863 ^a	.745	.740	.95936	.745	141.772	2	97	.000

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai sig. F Change $0,000$ berkesimpulan ada hubungan variabel independen dan variabel dependen secara signifikan, karena nilai sig F Change $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) yaitu sebesar $0,863$ dimana berdasarkan teori nilai koefisien (R) yang mendekati 1 memiliki tingkat hubungan yang kuat, Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.159 ^a	.026	-.031	8.96486	1.811

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Dari tabel di atas dapat dijelaskan $R^2 = 0,026$ atau $2,6\%$ yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja adalah sebesar $2,6\%$ dan sisanya sebesar $97,4\%$ dijelaskan variabel lainnya. Nilai standar error of the estimate (SEE) sebesar $8,96486$.

Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil ini menjelaskan

bahwa ketika pengawasan dilakukan dengan baik, pegawai merasa lebih terarah dan mendapatkan petunjuk yang jelas, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efektivitas kerja mereka. Selain itu, evaluasi yang dilakukan berdasarkan penilaian atas perencanaan, pelaksanaan, dan aktivitas yang telah selesai – juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Proses evaluasi yang efektif tidak hanya memberikan umpan balik kepada pegawai tetapi juga membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan, sehingga mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kombinasi pengawasan yang baik dan evaluasi yang tepat menjadikan kinerja pegawai lebih optimal dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Setyarini, I. W. (2016) dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Evaluasi, dan Audit Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan di BMT Berkah Trenggalek. Studi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi yang efektif meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja mereka secara signifikan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwa fungsi pengawasan yang akurat dan tepat waktu memastikan bahwa pegawai menerima arahan yang jelas dan umpan balik yang relevan dalam waktu yang tepat. Ketika pengawasan terkoordinasi dengan baik dalam aliran kerja instansi, pegawai merasa lebih terorganisir dalam tugas-tugas mereka, yang meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Selain itu, sifat pengawasan yang fleksibel memungkinkan manajer untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan individu pegawai. Misalnya, dalam situasi di mana pegawai membutuhkan lebih banyak dukungan, pengawasan yang lebih intens dapat diterapkan. Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengawasan yang baik berdampak langsung pada kualitas kinerja, kuantitas output, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang kesemuanya merupakan indikator kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Silaen, E., et al. (2022) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Adi Jaya." dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai

Evaluasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa penilaian yang dilakukan atas perencanaan, pelaksanaan, dan aktivitas yang telah selesai dapat membantu pegawai untuk mengetahui posisi mereka dalam mencapai target. Dengan adanya evaluasi yang baik, pegawai mendapatkan umpan balik yang jelas mengenai kinerja mereka, yang mendorong mereka untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Evaluasi yang terstruktur dan transparan juga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan pegawai, yang berdampak positif pada kualitas dan efektivitas kinerja mereka. Pegawai cenderung lebih termotivasi untuk berusaha

memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan jika mereka merasa penilaian dilakukan secara adil dan objektif. Oleh karena itu, evaluasi yang tepat berkontribusi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, memfasilitasi pencapaian kuantitas dan ketepatan waktu yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kalatow, Adolfina, dan Trang (2016) yang dilakukan di RS Pancaran Kasih Manado menemukan bahwa evaluasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai nonmedis.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa baik pengawasan maupun evaluasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik memberikan panduan dan arah yang diperlukan, sementara evaluasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk mendapatkan umpan balik dan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Kombinasi dari kedua variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Yuyun Toding. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Ejournal administrasi bisnis*, ISSN 2355-5408.
- Chen, C., Huang, C., & Wang, C. (2021). Performance appraisal, work motivation, and employee outcomes in Chinese firms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 54-72. <https://doi.org/10.1111/ajhr.12290>.
- Githaiga, N., Odongo, W., & Ongori, H. (2021). The role of supervision on employee performance in the hospitality industry. *Journal of Human Resource and Leadership*, 5(4), 74-89. <https://doi.org/10.47339/jhr1.2021.05.04.002>.
- Erni Tris Kurniawan (2005). Pengantar Manajemen, *Prenada Media Jakarta* : Jakarta.
- Halim, M. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45-60.
- Harahap, Sofyan Syafiri. (2001). Sistem pengawasan Manajemen. *Pustaka Quantum* : Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara* : Jakarta.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600-611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Dewi, G. H. T., & Fitriani, F. (2021). Pengaruh Adverting, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 561-573. <https://doi.org/10.24127/DIVERSIFIKASI.V1I3.1032>.
- Nadeem, S., Ashraf, M., & Rashid, M. (2020). Impact of effective supervision on employee performance: Evidence from the telecom sector in Pakistan.

- International Journal of Business and Management Review, 8(2), 1-15.
<https://doi.org/10.5897/IJBMR2020.0078>.
- Pramudito, A. (2021). Evaluasi Kinerja Karyawan: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 150-165.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(4), 75-90.
- Salah, M. (2019). The role of performance management in enhancing employee engagement: A case study of organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 110- 125.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14638>.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. *Alfabeta* : Bandung
- Sujarweni, V. W. (2023). Metodologi Penelitian. *Pustaka Baru Press* : Yogyakarta.
- Umar, M.Taufiq. (2014). Manajemen Strategik ; Konsep dan Aplikasi. *Rajawali Press* : Jakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. *PT. Raja Grafindo Persada* : Jakarta.