INNOVATIVE: Journal Of Social Science

ResearchVolume x Nomor x Tahun 2023 Page xx

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN**

**KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Hartati1, Yasir Arafat2, Reva Maria Valianti3**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas PGRI Palembang

email: [tihartati2@gmail.com](mailto:tihartati2@gmail.com)

[yasirarafat@univpgripalembang.ac.id](mailto:yasirarafat@univpgripalembang.ac.id)

[revavalianti@univpgri-palembang.ac.id](mailto:revavalianti@univpgri-palembang.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh jumlah sampel sebanyak 50 responden. Menggunakan uji instrumen, validitas, dan realiabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regeresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil uji menyimpulkan secara parsial pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir dengan nilai signifikan 0,013 <0,05 dan hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan pengawasan (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir. Hasil uji determinasi sebesar 0,337 yang menunjukkan hasil pembahasan sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 33,7%, sebagian sisanya dipengaruhi sebesar 63,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

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

Abstract

This research aims to test the hypothesis of the influence of supervision and work ability on employee performance at the Ogan Ilir District Education Office. The sampling technique is a saturated sample technique with a sample size of 50 respondents. Using instrument testing, validity and reliability. As well as classical assumption tests, namely the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis. Hypothesis testing is the t test and F test. The test results partially concluded that supervision (X1) had a significant effect on employee performance (Y) at the Ogan Ilir Regency Education Office with a significant value of 0.001 < 0.05, work ability (X2) had a significant effect on employee performance (Y) at the Ogan Regency Education Office Ilir with a significant value of 0.013 <0.05 and the results of the F test simultaneously obtained a significant value of 0.000 <0.05. It can be concluded that there is a significant simultaneous influence of supervision (X1) and work ability (X2) on employee performance (Y) at the Department Ogan Ilir Regency Education. The determination test result was 0.337 which shows that the results of the discussion can form an explanation of 33.7%, the remaining 63.3% is influenced by other variables not included in the research model.

**Keywords**: Supervision, Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Keberhasilan suatu perusahaann adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir dibentuk berdasarkan peraturan daerah (perda) Kabupaten Ogan Komering Ilir nomor 2 tahun 2016 tentang pembentukan dan sususan perangkat daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari permasalahan yang di hadapi baik interal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan harus dipandang sebagai suatu tantangan dalam rangka pengawasan dan kemampuan kerja pegawai. Adapun pengawasan yang dilakukan dari dalam oleh pimpinan sebelum pelaksanaan kegiatan dimulai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir terdapat Fenomena yang terjadi dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir bahwa kinerja pegawai perlu pengembangan tingkat pengawasan sehingga mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang efektif, sehingga tumbuhnya hasil kerja yang meningkat dan pengawasan yang baik ditempat kerja dan adanya pengawasan yang baik pemimpin akan bisa melihat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan pengawasan menjadi salah satu faktor penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan.

Hasil penelitian Susi Dkk (2023) menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Hasil penelitian Anggi Dkk (2022) menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja,motivasi dan displin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan tiga faktor adalah, pengawasan, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai dalam suatu bidang pendidikan pengawasan adalah memperbaiki kualitas, mempertinggi rasa bertanggung jawab bagi yang diserahi tugas, merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil dalam kinerja pegawai dan kemampuan kerja sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan kinerja pegawai, Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

METODE PENELITIAN

**Metode Penelitian**

Sugiyono (2022:2) Menjelaskan metode kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentu angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian.

**Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai dikantor Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir (OKI) yang berjumlah 100 orang pegawai dalam penelitian ini

1. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 50 orang Pegawai.

**Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan dara adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini, teknik tersebut adalah :

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data melalui tanya jawab dengan objek penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
2. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yag akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden
4. Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data dengan gambar, dokumen, dan tulisan.

**Teknik Analisa Data**

**Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2019:76) Uji normalitas dipergunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal dalam penelitian ini normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov* sebagai berikut :

1. Apabila nilai sig > 0,05 maka memiliki distribusi normal
2. Apabila nilai sig < 0,05 maka tidak memiliki distribusi normal

**Uji Multikolinearitas**

Sugiyono (2019:79) uji multikolinearitas adalah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel indepen. Akan diukur menggunakan tingkat kerataan *tolerance* dan *inflation faktor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika VIF > 10 jika *tolerance* < 0,1 maka Ha diterima dan Ho ditolak
2. Jika VIF< 10 *tolerance* > 0,1 maka Ha ditolak dan Ho  diterima

**Uji Heteroskedasitas**

Sugiyono (2019:76) Uji Hateroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sebagai berikut :

1. Sig > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas
2. Sig < 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

1. **Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1)**

**Tabel 4.7.**

**Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai Sig** | **ɑ** | **keterangan** |
| 1 | X1.1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,040 | 0,05 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,000 | 0,05 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

Dari tabel diatas, semua butir pertanyaan pada tabel menunjukkan nilai sig < 0,05 berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel pengawasan (X1) telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

1. **Hasil Uji Validitas Kemampuaan Kerja (X2)**

**Tabel 4.8.**

**Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai Sig** | **ɑ** | **keterangan** |
| 1 | X2.1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,040 | 0,05 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,002 | 0,05 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

1. **Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.9.**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai Sig** | **ɑ** | **Keterangan** |
| 1 | Y1 | 0,022 | 0,05 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,027 | 0,05 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 7 | Y7 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| 8 | Y8 | 0,00 | 0,05 | Valid |
| 9 | Y9 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| 10 | Y10 | 0,002 | 0,05 | Valid |
| 11 | Y11 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| 12 | Y12 | 0,000 | 0,05 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.10.**

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,662 | 0,60 | Reliabel |
| Pengawasan (X1) | 0,719 | 0,60 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (X2) | 0,634 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada tabel di atas, nilai *croncbach alpha* semua variabel lebih besar dari > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

* + - 1. **Uji Normalitas**

**Tabel 4.11.**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | | |
|  | | PENGAWASAN | KEMAMPUAN | KINERJA | Unstandardized Predicted Value |
| N | | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 19.2600 | 14.0200 | 28.5600 | 28.5600000 |
| Std. Deviation | 3.52721 | 3.05387 | 4.39462 | 2.55153166 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.120 | 0.094 | 0.120 | 0.104 |
| Positive | 0.117 | 0.094 | 0.120 | 0.104 |
| Negative | -0.120 | -0.094 | -0.109 | -0.087 |
| Test Statistic | | 0.120 | 0.094 | 0.120 | 0.104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .067c | .200c,d | .069c | .200c,d |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* + - 1. **Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.12**

**Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.833 | 3.462 |  | 3.418 | 0.001 |  |  |
| PENGAWASAN | 0.542 | 0.151 | 0.435 | 3.599 | 0.001 | 0.965 | 1.036 |
| KEMAMPUAN | 0.448 | 0.174 | 0.312 | 2.578 | 0.013 | 0.965 | 1.036 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* + - 1. **Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4.13**

**Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -0.243 | 2.410 |  | -0.101 | 0.920 |
| Pengawasan | -0.010 | 0.105 | -0.014 | -0.094 | 0.925 |
| Kemampuan | 0.207 | 0.121 | 0.246 | 1.708 | 0.094 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* + - * 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.14.**

**Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11.833 | 3.462 |  | 3.418 | 0.001 |
| PENGAWASAN | 0.542 | 0.151 | 0.435 | 3.599 | 0.001 |
| KEMAMPUAN | 0.448 | 0.174 | 0.312 | 2.578 | 0.013 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* 1. **Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.15.**

**Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | Pengawasan | Kemampuan | Kinerja |
| Pengawasan | Pearson Correlation | 1 | 0.187 | .493\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | 0.193 | 0.000 |
| N | 50 | 50 | 50 |
| Kemampuan | Pearson Correlation | 0.187 | 1 | .393\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0.193 |  | 0.005 |
| N | 50 | 50 | 50 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .493\*\* | .393\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.005 |  |
| N | 50 | 50 | 50 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* 1. **Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.16.**

**Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .581a | 0.337 | 0.309 | 3.65337 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

* 1. **Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 4.17.**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11.833 | 3.462 |  | 3.418 | 0.001 |
| PENGAWASAN | 0.542 | 0.151 | 0.435 | 3.599 | 0.001 |
| KEMAMPUAN | 0.448 | 0.174 | 0.312 | 2.578 | 0.013 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A-NOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 319.005 | 2 | 159.503 | 11.950 | .000b |
| Residual | 627.315 | 47 | 13.347 |  |  |
| Total | 946.320 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, PENGAWASAN | | | | | | |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024*

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

Nilai koefisien pengawasan sebesar 0,542 (positif), menunjukkan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan uji koefisien determinasi menujukan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,337 = 33,7% artinya ngawasan (X1) dan kemampuan kerja (X2) mampu berkontribusi terhadap naik turunya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t secara parsial menunjukan bahwanilai thitung untuk pengawasan (X1) sebesar 3,599 > ttabel 1,677 dengan tingkat sig. t 0,001 < 0,05 (signifikan), maka H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Sakti Nasution dan Hazmanan Khair (2022) dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizhenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizhenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

Nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 0,448 (positif), menunjukkan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan uji koefisien determinasi menujukan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,337 = 33,7% artinya ngawasan (X1) dan kemampuan kerja (X2) mampu berkontribusi terhadap naik turunya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t secara persial menunjukan bahwanilai thitung untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 2,578 > ttabel 1,677 dengan tingkat sig. t 0,013 < 0,05 (signifikan), maka H2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Fauzi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat di Kota Sukabumi. Hasil penelitian menunjukan bahwa dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat di Kota Sukabumi.

**Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 11,833 bernilai positif artinya hal ini menunjukkan bahwa tanpa ada pengaruh variabel pengawasan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien pengawasan sebesar 0,542 (positif), menunjukkan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 0,448 (positif), menunjukkan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan uji koefisien determinasi menujukan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,337 = 33,7% artinya ngawasan (X1) dan kemampuan kerja (X2) mampu berkontribusi terhadap naik turunya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan tebel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 11.950 > Ftabel 2,20, dengan tingkat sig. F 0,000 < 0,05, maka H3 menunjukan ada pengaruh signifikan pengawasan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruslan dan Adie Kurbani (2020) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan variabel Pengawasan dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji t menunjukan bahwanilai thitung untuk pengawasan (X1) sebesar 3,599 > ttabel 1,677 dengan tingkat sig. t 0,001 < 0,05. Maka secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji t menunjukan bahwanilai thitung untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 2,578 > ttabel 1,677 dengan tingkat sig. t 0,013 < 0,05. Maka secara parsial variabel kemampuan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan nilai Fhitung 11.950 > Ftabel 2,20, dengan tingkat sig. F 0,000 < 0,05, Mak secara simultan variabel pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul, M. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Di Samarindah. *Jurnal Administrasi Bisnis, 8*(1), 1-13.

Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

D, D., & Dkk. (2017). *Manajemen.* Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Dr. Sukmawati Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: CV. SAH MEDIA.

Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, 10*(1), 1-95.

Handoko, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5*(1), 30-41.

Marbawi Adamy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian.*

Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Dispilin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi, Manajemen,Dan Akuntasi, 6*(2), 71-81.

Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5*(2), 1456-1469.

Prof.Dr. Suwatno, M. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sabilalo, M., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business, 3*(2), 151-169.

Soelaiman. (2020). *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif Membangun, Mengendalikan Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: PT Intermedia.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Terry, G., & Rue, L. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: PT Bumi Aksara.