



**Received:** 20 Agustus 2024; **Revised:** 13 September 2024; **Accepted:** 26 September 2024

## **ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN PERENCANAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK SERTA KELUARGA BERENCANA OGAN KOMERING ULU SELATAN**

**Wahid Eka Saputra<sup>1</sup>, lis Mardeli<sup>2</sup>, Subarjono<sup>3</sup>, Solikhan<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajeman, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: [reksa05@gmail.com](mailto:reksa05@gmail.com), [iismardeli@gmail.com](mailto:iismardeli@gmail.com), [Subarjonopaulina@gmail.com](mailto:Subarjonopaulina@gmail.com),  
[Solikhan869@gmail.com](mailto:Solikhan869@gmail.com)

### **Abstrak**

Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Penelitian ini didasarkan atas faktor yang tidak dapat diabaikan berkaitan dengan kinerja adalah pengawasan dan perencanaan. Hal Tersebut dapat tercermin pada kinerja kurang, pengawasan dan perencanaan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan jam kerja yang masih jauh dari yang diharapkan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai, kedua untuk mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai, ketiga untuk mengetahui pengawasan dan perencanaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Jenis penelitian, yaitu bertujuan untuk memperjelas/menerangkan pengaruh dari beberapa variabel, adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan yang berjumlah 33 responden untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel digunakan analisis regresi linear berganda.

**Kata Kunci:** pengawasan, perencanaan, kinerja

### **Abstract**

*Analysis of the Influence of Supervision and Planning on Employee Performance at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office of South Ogan Komering Ulu. This study is based on factors that cannot be ignored related to performance, namely supervision and planning. This can be reflected in poor performance, supervision and planning are still lacking, this can be seen from the discipline of working hours which are still far from what is expected by Employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office of South Ogan Komering Ulu. The purpose of this study is first, to determine the effect of supervision on employee performance, second to determine the effect of planning on employee performance, third to determine supervision and planning together affect the performance of Employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Office of South Ogan Komering Ulu. The type of*

*research, which aims to clarify/explain the influence of several variables, the respondents in this study were all employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Service of Ogan Komering Ulu Selatan, totaling 33 respondents to test the influence of each variable, multiple linear regression analysis was used.*

**Keywords:** supervision, planning, performance

## PENDAHULUAN

Indonesia memiliki persoalan kemiskinan dan pengangguran. Kemiskinan di Indonesia dapat dilihat dari tiga pendekatan yaitu kemiskinan alamiah, kemiskinan structural, dan kesenjangan antar wilayah. Persoalan pengangguran lebih dipacu oleh rendahnya kesempatan dan peluang kerja bagi angkatan kerja di perdesaan. Upaya untuk menanggulanginya harus menggunakan pendekatan perencanaan yang berdimensi pengawasan. Era globalisasi ditandai dengan semakin kuatnya *persaingan dan kemitraan* antar bangsa. Kunci untuk memenangkan persaingan antarbangsa terletak pada kemampuan bangsa itu dalam mengembangkan potensi sumber daya untuk mensejahterakan rakyat. Paradigma baru yang terjadi pada manajemen sumber daya manusia merupakan gejala terjadinya kompetisi yang sangat dirasakan. Dimana manusia yang unggul dan memiliki komitmen yang tinggi akan dapat bertahan dan memenangkan gejolak yang terjadi. Perubahan dalam lingkungan manajemen SDM menurut manusia menjadi pemeran utama dalam organisasi. Kecenderungan ini mencakup keragaman angkatan kerja yang terus tumbuh, perubahan teknologi yang cepat, peningkatan pelayanan jasa birokrat, *transparansi* (keterbukaan) dari tuntutan masyarakat yang semakin tinggi.

Kekuasaan seorang pemimpin meliputi sifat-sifat yang berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya, yang merupakan dasar kekuatan bagi pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain. Dalam ilmu manajemen, kekuasaan meliputi kemampuan seseorang untuk mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya serta menggerakkan sumber daya yang tersedia untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kekuasaan digunakan untuk mempengaruhi peran orang lain dan mempengaruhi proses yang sedang terjadi atau akan terjadi. Sedangkan pengawasan meliputi penggunaan kekuasaan terutama berhubungan dengan posisi suatu jabatan. Pengawasan adalah kekuasaan formal yang diberikan kepada seseorang oleh posisi yang didudukinya. Kekuasaan dalam suatu organisasi sebagian besar merupakan fungsi untuk berada ditempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan sumber daya yang tepat serta bekerja secara efisien.

Pengawasan pada dasarnya berhubungan dengan perencanaan pegawai sehingga perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan pengawasan kerja pegawai. Bila pengawasan dan perencanaan pegawai meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri, dan di lain pihak dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut secara teoritis jelaslah bahwa pengawasan kerja merupakan faktor yang berhubungan terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, atau dengan kata lain, jika pengawasan kerja tidak tersistem dengan baik maka akan dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Dalam uraian pengertian pengawasan ini, akan diawali dengan batasan-batasan dari pada manajemen karena pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Tentu sudah kita ketahui bahwa di dalam kehidupan kita sudah sering lakukan pengawasan atau juga diawasi oleh orang lain. Maksud dari pengawasan ataupun di awasi ialah di dalam bekerja tentu saja kita di awasi oleh

atasan kita di perusahaan. Begitu pula jika kita menjadi atasan tentu akan memberikan pengawasan kepada anak buah kita dalam bekerja.

Pengawasan merupakan proses di dalam menetapkan ukuran dari kinerja dan juga pengambilan tindakan yang dapat mendukung dalam pencapaian hasil yang diharapkan agar sesuai dengan kinerja yang sudah ditetapkan. Atau dapat juga diartikan ialah sebuah proses agar dapat memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai seperti apa yang sudah direncanakan. Pengawasan juga merupakan kegiatan dari manajer yang mengusahakan supaya pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun hasil yang sudah dikehendaki. Secara eksplisit subyek yang juga melaksanakan pengawasan ataupun mempunyai fungsi pengawasan yaitu manajer, sebagai sebuah standar ataupun sebagai tolak ukur dari sebuah rencana yang telah ditetapkan dan juga hasil yang telah dikehendaki.

Manajer organisasi menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya berusaha mengawasi dan menilai aktivitas bawahannya dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dan sasaran dapat dicapai dengan baik, serta terutama sekali manajer harus berusaha menemukan penyimpangan yang dilakukan bawahannya. Tindakan manajer organisasi tersebut akan membantu peningkatan perencanaan bawahannya. Pengawasan ialah suatu proses yang menetukan mengenai apa yang harus dikerjakan, supaya apa yang diselenggarakan dapat sejalan sesuai dengan rencana. Pengawasan juga merupakan sebuah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Fungsi pengawasan termasuk fungsi yang sangat penting, karena tindakan pengawasan sangat membantu mengurangi penyimpangan dan pemberoran yang dilakukan pegawai dalam organisasi serta berusaha untuk mencari jalan pemecahannya. Perencanaan sebenarnya adalah suatu cara "rasional" untuk mempersiapkan masa depan. Perencanaan merupakan suatu proses menetukan apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sebagian kalangan berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu aktivitas yang dibatasi oleh lingkup waktu tertentu, sehingga perencanaan lebih jauh diartikan sebagai kegiatan terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam waktu tertentu. Artinya perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai dimasa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Dengan demikian, proses perencanaan dilakukan dengan menguji berbagai arah pencapaian serta mengkaji berbagai ketidakpastian yang ada, mengukur kemampuan (kapasitas) kita untuk mencapainya kemudian memilih arah-arah terbaik serta memilih langkah-langkah untuk mencapainya. Rencana dapat berupa rencana informal dan rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilaksanakan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal merupakan rencana bersama anggota korporasi, artinya setiap anggota harus mengetahui dan menjalankan rencana itu. Rencana formal dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus dilakukan.

Suatu perencanaan yang baik tentunya harus dirumuskan. Perencanaan yang baik paling tidak memiliki berbagai persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu faktual atau realistik, logis dan rasional, fleksibel, komitmen, dan komprehensif. Faktual atau realistik. Artinya bahwa perencanaan yang akan ditetapkan oleh organisasi harus sesuai dengan fakta dan kondisi tertentu yang akan dihadapi oleh organisasi. Logis dan rasional. Artinya bahwa perencanaan yang akan dirumuskan dapat diterima oleh akal (logis) dan rasional sehingga dapat dilaksanakan. Fleksibel. Artinya bahwa perencanaan yang baik bersifat fleksibel dan tidak kaku. Perencanaan tersebut harus bisa beradaptasi dengan perubahan-

perubahan yang terjadi dimasa mendatang. Komitmen. Perencanaan yang baik harus merupakan dan melahirkan komitmen terhadap seluruh anggota organisasi untuk dapat bersama-sama berupaya mewujudkan tujuan organisasi. Komprehensif. Artinya bahwa perencanaan yang baik harus menyeluruh dan mengakomodasi aspek-aspek yang terkait langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi. Perencanaan yang baik tidak hanya terkait dengan satu bagian saja, akan tetapi juga mempertimbangkan koordinasi dan integrasi dengan bagian lain dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Dalam kajian manajemen, pengertian kinerja (performance) didefinisikan secara beragam oleh para ahli namun substansinya sama yaitu output yang dihasilkan melalui prestasi kerja. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun organisasi.

Kinerja bersifat aktual atau riil yang merupakan hasil dari pengamatan dan pencacatan empirik. Menurut Salim dalam *The Contemporary English Indonesian Dictionary*, mengatakan bahwa kinerja (*Performance*) digunakan bila seseorang menjalani tugas dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Dalam definisi ini mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan dan hanya dapat dinilai jika telah memiliki prosedur atau ketentuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan definisikan ini, maka tingkat keterampilan seseorang juga digunakan untuk mengukur kinerjanya dalam melakukan pekerjaan di samping juga diperlukan adanya prosedur dan ketentuan untuk mencapai target yang diinginkan.

Penilaian Kinerja merupakan proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan mutasi, promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2002:8). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, mutasi, penempatan, promosi, pelatihan dan penggajian. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan pegawai memberikan kesempatan kinerja pegawai untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan pegawai bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar, dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada hakikatnya adalah faktor intern yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor ekstern yang datang dari luar diri pegawai, seperti pimpinan dan lingkungan dimana pegawai bekerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Yang dijadikan responden 33 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory atau Confirmatory Research*) yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

**1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

- a. Pengawasan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pengawasan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya.
- b. Pada intinya perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu.
- c. Kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Indikator dari setiap variabel di atas dijadikan dasar untuk menyusun daftar pertanyaan yang disebarluaskan kepada responden. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian skor skala liker pada masing-masing alternatif.

**2. Sumber Data**

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan dari 2 (dua) sumber yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi dengan cara berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

**3. Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah Observasi, Interview, Dokumentasi dan Quisioner.

**4. Teknik Analisi Data**

Menggunakan 2 (dua) analisis yaitu Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif.

## **PEMBAHASAN**

Pengawasan adalah proses pemantauan dan penilaian untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Pengawasan juga bertujuan untuk mengoreksi penyimpangan yang signifikan. Tujuan pengawasan : menjamin kegiatan berjalan sesuai rencana, menjamin kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, menjamin kegiatan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menjamin kegiatan berjalan sesuai dengan kepentingan umum. Perencanaan adalah proses untuk menentukan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Perencanaan dapat dilakukan untuk berbagai hal seperti perencanaan pembangunan daerah, perencanaan keuangan rumah tangga, perencanaan usaha, perencanaan sosial, perencanaan ekonomi. Penelitian ini

dilaksanakan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai, kedua untuk mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai, ketiga untuk mengetahui pengawasan dan perencanaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tujuan hasil penelitian, dari hasil pengolahan data yang dilakukan dapat diketahui bahwa regresi  $Y = 0,148 + 0,124 X_1 + 0,909 X_2$  sangat signifikan dan linear artinya konstanta sebesar 0,148 menyatakan jika tidak ada pengawasan dan perencanaan maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 0,148, koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,124 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,124 poin, koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,909 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin perencanaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,909 poin. Hasil pengolahan data yang dilakukan dapat diketahui bahwa regresi  $Y = 0,148 + 0,124 X_1 + 0,909 X_2$  sangat signifikan dan linear artinya konstanta sebesar 0,148 menyatakan jika tidak ada pengawasan dan perencanaan maka kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan akan tetap sebesar 0,148, koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,124 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,124 poin, koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,909 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin perencanaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,909 poin. Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan berkaitan dengan pengawasan diperlukan penghargaan, bimbingan, penghasilan, sehingga pegawai dapat dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, tentang perencanaan perlu meningkatkan melalui melalui faktual/realistik, logis dan rasional, fleksibel, komitmen dan komprehensif, tentang Kinerja diperlukan peningkatan hubungan kerja, kepuasan kerja, iklim kerja dan kepuasan ekonomi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat di simpulkan secara umum pengawasan pada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan dalam kategori baik, perencanaan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan dalam kategori baik dan kondisi kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan dalam kategori baik. Koefisien korelasi berganda antara variabel pengawasan ( $X_1$ ), dan perencanaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh hasil ( $R$ ) = 0,906. Besarnya pengaruh variasi naik/turunnya nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y atau ( $R^2$ ) sebesar 82,1% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis pengawasan dan perencanaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan dengan pola regresi  $Y = 0,148 + 0,124 X_1 + 0,909 X_2$  artinya apabila pengawasan ditingkatkan satu poin maka kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan meningkat sebesar 0,124 dan apabila perencanaan ditingkatkan satu poin maka kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan akan meningkat sebesar 0,909 pada konstanta 0,148. Koefisien korelasi dengan uji t diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$

(1,300>0,684). Uji keberartian koefisien regresi diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (66,550>3,331). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya atau tolak  $H_0$  terima  $H_1$ . artinya pengaruh pengawasan dan perencanaan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ogan Komering Ulu Selatan signifikan dan teruji kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
2007. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Cetakan kesepuluh: PT Bumi Aksara
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Pustaka Setia. 2003.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Cetakan Keempat: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Sumarsono. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supranto. 2008. Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Cetakan Kedua belas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada