

The Effect Of Work Competence And Work Supervision On Employee Performance At Badan Usaha Milik Desa Kota Pari, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Kota Pari, Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Serdang Bedagai

Juniarti ¹⁾; Syahril Hasanuddin Pohan ²⁾

^{1,2)} *Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: ¹⁾ juniarti@dosen.pancabudi.ac.id , ²⁾ syahril@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2026]

Revised [20 Juli 2026]

Accepted [21 Juli 2026]

KEYWORDS

*Kompetensi Kerja,
Pengawasan Kerja, Kinerja
Karyawan, BUMDes.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Kota Pari, Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 42 responden yang merupakan seluruh karyawan BUMDes Kota Pari. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 55,8 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan pengawasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi dan pengawasan dalam mendukung kinerja karyawan BUMDes.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work competence and work supervision on employee performance at the BUMDes Kota Pari, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency. The study used a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 42 respondents, which represented the entire population of BUMDes employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results show that work competence has a positive and significant effect on employee performance, work supervision also has a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that 55.8 percent of the variation in employee performance is explained by work competence and work supervision. These findings confirm that improving competence and strengthening supervision are important strategies to enhance employee performance in BUMDes Kota Pari.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur paling menentukan dalam keberhasilan organisasi karena melalui kinerja yang baik tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan seseorang sesuai kemampuan, ketentuan, dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya. Pandangan ini sejalan dengan Mangkunegara (2020) yang menegaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks organisasi publik maupun organisasi berbasis ekonomi desa seperti BUMDes, kinerja tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan individu, tetapi juga menjadi cerminan kualitas tata kelola organisasi secara keseluruhan.

BUMDes Kota Pari, Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Serdang Bedagai, merupakan lembaga ekonomi desa yang dibentuk untuk mengelola potensi lokal dan mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan laporan penelitian Anda, BUMDes ini memiliki berbagai unit usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, pengolahan hasil alam, penguatan literasi keuangan usaha, pengembangan usaha berbasis syariah, serta pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan BUMDes sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara tertib, cermat, dan bertanggung jawab. Karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat strategis untuk menentukan apakah program dan unit usaha BUMDes dapat berjalan sesuai sasaran.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi kerja. Wibowo (2019) memaknai kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Robbins (2017) juga

menegaskan bahwa kompetensi merupakan kapasitas seseorang untuk menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor intelektual maupun fisik. Dengan demikian, kompetensi tidak semata-mata menyangkut kecakapan teknis, tetapi juga berkaitan dengan karakteristik personal yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif. Pada lingkungan BUMDes, kompetensi menjadi penting karena karyawan dituntut mampu mengelola pekerjaan administrasi, operasional, pelayanan usaha, hingga koordinasi lapangan secara simultan dan tepat waktu.

Kompetensi kerja juga memiliki dasar konseptual yang kuat dalam kaitannya dengan peningkatan performa kerja. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja individu. Rivai (2019) menambahkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang organisasi memperoleh hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian Anda, hal ini relevan karena BUMDes Kota Pari menuntut pegawai yang tidak hanya hadir dan bekerja, tetapi juga mampu mengelola tugas dengan standar kerja yang jelas, disiplin, dan memiliki orientasi hasil.

Selain kompetensi, pengawasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Handoko (2018) menjelaskan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta alat untuk memastikan bahwa rencana dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Winardi (2016) memandang pengawasan sebagai seluruh aktivitas manajerial untuk memastikan hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Dalam organisasi seperti BUMDes, pengawasan memiliki fungsi yang sangat vital karena kerja organisasi tidak hanya membutuhkan kemampuan, tetapi juga perlu dipastikan agar setiap prosedur, tugas, dan target benar-benar dilaksanakan sesuai ketentuan. Tanpa pengawasan yang baik, kegiatan organisasi mudah mengalami penyimpangan, keterlambatan, atau ketidaksesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengawasan kerja dalam laporan Anda juga dijelaskan melalui beberapa dimensi, seperti penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Handoko (2018) menegaskan bahwa pengawasan bukan sekadar memeriksa hasil, tetapi juga menjadi mekanisme untuk mencegah kesalahan, memperbaiki penyimpangan, dan menjaga organisasi tetap berada pada jalur tujuan yang diharapkan. Dalam konteks BUMDes Kota Pari, fungsi ini sangat penting karena karyawan bekerja dalam organisasi yang mengelola unit usaha dan pelayanan masyarakat sehingga ketelitian, disiplin, dan akuntabilitas menjadi tuntutan utama. Dengan pengawasan yang efektif, organisasi dapat mendorong pegawai bekerja lebih tertib dan berorientasi pada hasil yang sesuai target.

Sejumlah penelitian terdahulu juga memperkuat asumsi bahwa kompetensi dan pengawasan berkaitan erat dengan kinerja. Fatimah (2022) menemukan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas PUPR di Riau. Ritonga (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muji Lika Lestari Medan. Temuan-temuan tersebut dapat dipahamkan bahwa kedua variabel ini bukan hanya penting secara teoritis, tetapi juga terbukti secara empiris dalam berbagai konteks organisasi di Indonesia. Karena itu, penelitian pada BUMDes Kota Pari menjadi relevan untuk melihat apakah pola hubungan yang sama juga terjadi pada organisasi ekonomi desa.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan seseorang sesuai kemampuan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (2018) juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, selama tidak bertentangan dengan hukum, moral, dan etika. Dari berbagai pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses kerja, perilaku kerja, disiplin, dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2019) memandang kinerja karyawan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Simamora (2016) menambahkan bahwa kinerja merupakan sarana untuk menilai hasil proses kerja sepanjang periode tertentu, bukan hanya pada akhir periode. Robbins (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2020) juga menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral serta etika. Dengan

demikian, kinerja dapat dipahami sebagai gambaran menyeluruh tentang kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang dihasilkan, kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan dan mutu hasil pekerjaan, ketetapan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, efektivitas menunjukkan daya guna dalam mencapai tujuan, dan kemandirian menunjukkan kemampuan bekerja tanpa terlalu bergantung pada pihak lain. Kelima indikator ini sangat relevan untuk menilai kinerja karyawan pada organisasi yang menuntut kedisiplinan, ketelitian, dan tanggung jawab tinggi.

Kompetensi kerja merupakan kemampuan yang sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Robbins (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan Maruf (2016) menegaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang ditopang oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari efektivitas kinerja individu, sementara Rivai (2019) menyebut kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Dari pengertian tersebut, kompetensi dapat dipahami sebagai bekal utama yang membuat pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki manfaat yang luas, baik bagi eksekutif, manajer, maupun pekerja. Bagi eksekutif, kompetensi mendukung *strategic thinking, change leadership, dan relationship management*. Bagi manajer, kompetensi mendukung *flexibility, change implementation, entrepreneurial innovation, interpersonal understanding, empowering, team facilitation, dan portability*. Bagi pekerja, kompetensi mendukung *flexibility, information-seeking motivation and ability to learn, achievement motivation, work motivation under time pressure, collaborativeness, dan customer service orientation*. Uraian ini menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan yang sangat dibutuhkan dalam organisasi yang dinamis.

Indikator kompetensi kerja terdiri atas keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik kepribadian. Wibowo (2019) menjelaskan bahwa keyakinan dan nilai memengaruhi perilaku kerja seseorang, keterampilan berperan besar dalam pelaksanaan tugas, pengalaman memperkuat kemampuan menghadapi persoalan kerja, dan kepribadian memengaruhi cara seseorang bekerja sama, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan kerja. Keempat indikator ini penting karena kompetensi tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan formal, tetapi juga oleh sikap mental dan pengalaman yang membentuk kualitas perilaku kerja pegawai.

Pengawasan kerja adalah fungsi manajemen yang memastikan bahwa pelaksanaan kerja berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan. Handoko (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan. Winardi (2016) menjelaskan bahwa pengawasan adalah seluruh aktivitas yang dilakukan manajer untuk memastikan hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Fahmi (2016) menambahkan bahwa pengawasan merupakan cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Kadarisman (2016) menegaskan bahwa pengawasan adalah proses berkelanjutan untuk menjaga agar pelaksanaan tugas tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan, sedangkan Samsudin (2018) memandang pengawasan sebagai kegiatan menghimpun dan menginvestigasi fakta terkait masalah sumber daya manusia untuk mengurangi masalah dan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator pengawasan kerja meliputi penetapan standar pelaksanaan kerja, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Handoko (2018) menjelaskan bahwa penetapan standar diperlukan sebagai patokan penilaian, pengukuran hasil dilakukan secara terus-menerus, penilaian kinerja digunakan untuk melihat perbedaan antara hasil aktual dan rencana, dan tindakan koreksi dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa pengawasan bukan sekadar pemeriksaan, tetapi juga proses pembinaan agar pekerjaan berjalan tertib, terarah, dan sesuai tujuan organisasi.

Hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara teoritis melalui kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan memadai, keterampilan yang tepat, dan pengalaman yang relevan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Wibowo (2019) menegaskan bahwa kompetensi membantu individu menjalankan tugas secara profesional, sedangkan Rivai (2019) menyatakan bahwa kompetensi dapat

memprediksi kinerja yang sangat baik. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

Pengawasan kerja juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena pengawasan yang efektif akan menciptakan disiplin, keteraturan, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Handoko (2018) menegaskan bahwa pengawasan bertujuan memastikan rencana benar-benar terlaksana, sedangkan Winardi (2016) menyatakan bahwa hasil aktual harus sesuai dengan hasil yang direncanakan. Dengan pengawasan yang baik, kesalahan dapat segera diketahui, penyimpangan dapat segera dikoreksi, dan karyawan terdorong bekerja lebih bertanggung jawab. Dengan demikian, pengawasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Wulandari et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan Medan. Putra (2019) juga menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Duta Bali. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan performa kerja pegawai.

Hartati et al. (2024) menemukan bahwa pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Widodo et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa pengawasan bukan hanya alat kontrol, tetapi juga sarana untuk mendorong kedisiplinan dan keteraturan kerja.

Fatimah (2022) membuktikan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Riau. Ritonga (2020) juga menemukan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika kompetensi dan pengawasan meningkat, kinerja karyawan cenderung ikut meningkat. Hal ini memperkuat dasar teoritis bahwa kedua variabel tersebut layak diuji dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang relevan juga menunjukkan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Apriadi et al. (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh faktor manajerial dan kemampuan kerja. Kinerja organisasi berdampak pada kesejahteraan publik, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Irwanto et al. (2020) juga menegaskan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan organisasi mengelola faktor internal secara efektif. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kualitas organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi individu dan efektivitas pengawasan.

Secara keseluruhan, kajian teori dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Namun, penelitian pada BUMDes masih relatif terbatas dibandingkan dengan penelitian pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah. Padahal, BUMDes memiliki karakteristik unik karena menjalankan fungsi ekonomi sekaligus fungsi sosial dalam pemberdayaan masyarakat desa. Kondisi ini menjadikan pengujian pada BUMDes Kota Pari penting dilakukan untuk melihat apakah pola hubungan yang ditemukan pada konteks lain juga berlaku pada organisasi desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner, sehingga penelitian ini termasuk penelitian *survey* yang berfokus pada pengujian pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes Kota Pari.

Penelitian dilaksanakan pada Badan Usaha Milik Desa Kota Pari yang beralamat di Kelurahan Desa Kota Pari, Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli 2025 sampai selesai, mencakup observasi awal, pengajuan judul, penyusunan proposal, pengumpulan bahan penelitian, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir. Lokasi ini dipilih karena BUMDes Kota Pari memiliki aktivitas operasional yang berkaitan langsung dengan kompetensi kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu kompetensi kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel disusun berdasarkan teori Wibowo (2019) untuk kompetensi dan kinerja, serta Handoko (2018)



untuk pengawasan kerja. Penyusunan variabel ini bertujuan agar konsep yang diteliti dapat diukur secara jelas dan terarah melalui indikator yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kompetensi kerja diukur melalui empat indikator, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik kepribadian. Pengawasan kerja diukur melalui empat indikator, yaitu penetapan standar pelaksanaan kerja, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Seluruh indikator tersebut diukur menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMDes Kota Pari yang berjumlah 42 orang. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden mengenai kompetensi kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tambahan dari buku, jurnal, dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *Likert*, di mana skor jawaban terdiri atas sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban kuesioner. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, sedangkan Ghazali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Bivariate Pearson Product Moment*, dan item dinyatakan valid apabila nilai *rrr* hitung lebih besar dari *rrr* tabel, yaitu 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,70.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk melihat apakah residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah antarvariabel bebas terjadi korelasi tinggi, dan uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah varians residual sama pada setiap pengamatan. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui histogram, *P-P plot*, dan *Kolmogorov-Smirnov*; multikolinearitas melalui *tolerance* dan *VIF*; sedangkan heteroskedastisitas melalui *scatter plot* dan uji *Glejser*. Jika nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* dan uji *F*. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji *F* digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji *t* digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah, sedangkan uji *F* digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*R*²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Ghazali (2018) menyatakan bahwa nilai *R*² berada antara nol dan satu, dan nilai yang semakin mendekati satu menunjukkan kemampuan model yang semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 42 karyawan Badan Usaha Milik Desa Kota Pari untuk menguji pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Karakteristik Responden**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	5	11.9%
2.	26-35 Tahun	10	23.9%
3.	36-45 Tahun	19	45.2%
4.	> 45 Tahun	8	19.0%
Total		42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer , 2025.

Berdasarkan Tabel 1, responden paling banyak berada pada usia 36–45 tahun, yaitu 19 orang atau 45,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BUMDes Kota Pari didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang relatif matang dalam pengalaman dan tanggung jawab kerja. Komposisi usia seperti ini mendukung stabilitas kerja karena responden cenderung lebih memahami alur pekerjaan dan memiliki kedewasaan dalam menjalankan tugas.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	30	71.4%
2.	Perempuan	12	28.6%
Total		42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer , 2025.

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 30 orang atau 71,4 persen. Dominasi ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja di BUMDes Kota Pari cenderung membutuhkan tenaga operasional yang lebih banyak dilakukan oleh laki-laki. Meskipun demikian, keterlibatan perempuan tetap penting dalam mendukung fungsi organisasi dan pelaksanaan tugas administrasi maupun pelayanan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	7	16.7%
2.	Diploma (D3)	12	28.6%
3.	Strata-1 (Sarjana)	21	50%
4.	Strata-2 (Pasca Sarjana)	2	4.7%
Total		42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer , 2025.

Berdasarkan Tabel 3, tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah Strata-1 sebanyak 21 orang atau 50 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki bekal pendidikan formal yang memadai untuk memahami pekerjaan, standar kerja, dan instruksi organisasi. Pendidikan yang lebih tinggi juga membantu responden dalam menjawab kuesioner secara lebih objektif dan terarah.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	5	11.9%
2.	1-5 Tahun	15	35.7%
3.	> 5 Tahun	22	52.4%
Total		42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer , 2025.

Berdasarkan Tabel 4, responden yang paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 22 orang atau 52,4 persen. Masa kerja yang relatif panjang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memahami budaya kerja, sistem pengawasan, dan tuntutan kerja di organisasi. Hal ini menjadikan mereka lebih relevan untuk menilai kondisi nyata kompetensi, pengawasan, dan kinerja dalam penelitian ini.

Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 5. Data Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Means	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	42	40	50	44.24	3.090
Kompetensi Kerja	42	26	50	33.64	4.653
Pengawasan Kerja	42	26	50	33.29	5.597
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 5 variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 44,24 dengan standar deviasi 3,098, yang menunjukkan bahwa kinerja responden cenderung tinggi dan relatif stabil. Kompetensi kerja memiliki nilai rata-rata 33,64 dan pengawasan kerja 33,29, yang keduanya menunjukkan persepsi responden yang baik terhadap kemampuan kerja dan pengawasan di organisasi. Nilai standar deviasi yang tidak terlalu besar juga mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif seragam.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Mean	Jawaban Responden					Total Responden	Persentasi
		SS	S	KS	TS	STS		
Y1	4.43	18	24	-	-	-	42	100%
Y2	4.50	21	21	-	-	-	42	100%
Y3	4.48	20	22	-	-	-	42	100%
Y4	4.40	17	25	-	-	-	42	100%
Y5	4.33	14	28	-	-	-	42	100%
Y6	4.43	18	24	-	-	-	42	100%
Y7	4.43	18	24	-	-	-	42	100%
Y8	4.45	19	23	-	-	-	42	100%
Y9	4.31	13	29	-	-	-	42	100%
Y10	4.48	20	22	-	-	-	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 6 seluruh item kinerja karyawan mendapatkan penilaian positif dari responden. Nilai mean yang berada pada rentang 4,31 sampai 4,50 menunjukkan bahwa karyawan menilai dirinya memiliki kinerja yang baik dari sisi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Ini menandakan bahwa kinerja karyawan di BUMDes Kota Pari memang sudah berada pada kategori tinggi.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi Kerja (X1)

Pernyataan	Mean	Jawaban Responden					Total Responden	Persentasi
		SS	S	KS	TS	STS		
X1.1	4.29	21	12	9	-	-	42	100%
X1.2	4.14	12	24	6	-	-	42	100%
X1.3	4.19	16	18	8	-	-	42	100%
X1.4	4.14	15	18	9	-	-	42	100%
X1.5	4.31	16	23	3	-	-	42	100%
X1.6	4.21	15	21	6	-	-	42	100%
X1.7	4.14	12	24	6	-	-	42	100%
X1.8	4.21	18	15	9	-	-	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 7, kompetensi kerja dinilai baik oleh responden. Seluruh item memperoleh mean di atas 4,10, yang berarti karyawan menilai dirinya memiliki keyakinan, keterampilan, pengalaman, dan karakter yang cukup untuk melaksanakan tugas. Meskipun masih ada respon kurang setuju pada beberapa butir, dominasi jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa kompetensi kerja sudah cukup kuat dalam mendukung pekerjaan.

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Pernyataan	Mean	Jawaban Responden					Total Responden	Persentasi
		SS	S	KS	TS	STS		
X2.1	4.21	15	21	6	-	-	42	100%
X2.2	4.19	13	24	5	-	-	42	100%
X2.3	4.19	15	20	7	-	-	42	100%
X2.4	4.10	15	16	11	-	-	42	100%
X2.5	4.17	16	17	9	-	-	42	100%
X2.6	4.14	14	20	8	-	-	42	100%
X2.7	4.12	10	27	5	-	-	42	100%
X2.8	4.17	16	17	9	-	-	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 8, pengawasan kerja juga berada pada kategori baik. Nilai mean yang berkisar antara 4,10 sampai 4,21 menunjukkan bahwa penetapan standar, pengukuran hasil, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi berjalan cukup efektif. Hal ini berarti pengawasan di BUMDes Kota Pari telah menjadi bagian penting dari proses kerja dan berkontribusi terhadap ketertiban pelaksanaan tugas.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kelayakan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0.624	0.30	Valid
	Q-2	0.762	0.30	Valid
	Q-3	0.533	0.30	Valid
	Q-4	0.617	0.30	Valid
	Q-5	0.605	0.30	Valid
	Q-6	0.671	0.30	Valid
	Q-7	0.530	0.30	Valid
	Q-8	0.570	0.30	Valid
	Q-9	0.638	0.30	Valid
	Q-10	0.689	0.30	Valid
Kompetensi Kerja (X1)	Q-1	0.868	0.30	Valid
	Q-2	0.747	0.30	Valid
	Q-3	0.841	0.30	Valid
	Q-4	0.852	0.30	Valid
	Q-5	0.777	0.30	Valid
	Q-6	0.816	0.30	Valid
	Q-7	0.812	0.30	Valid
	Q-8	0.839	0.30	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	Q-1	0.820	0.30	Valid
	Q-2	0.776	0.30	Valid
	Q-3	0.764	0.30	Valid
	Q-4	0.878	0.30	Valid
	Q-5	0.828	0.30	Valid
	Q-6	0.807	0.30	Valid
	Q-7	0.766	0.30	Valid
	Q-8	0.849	0.30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 9 uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, kompetensi kerja, dan pengawasan kerja dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,30. Artinya, semua pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti, sehingga instrumen layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

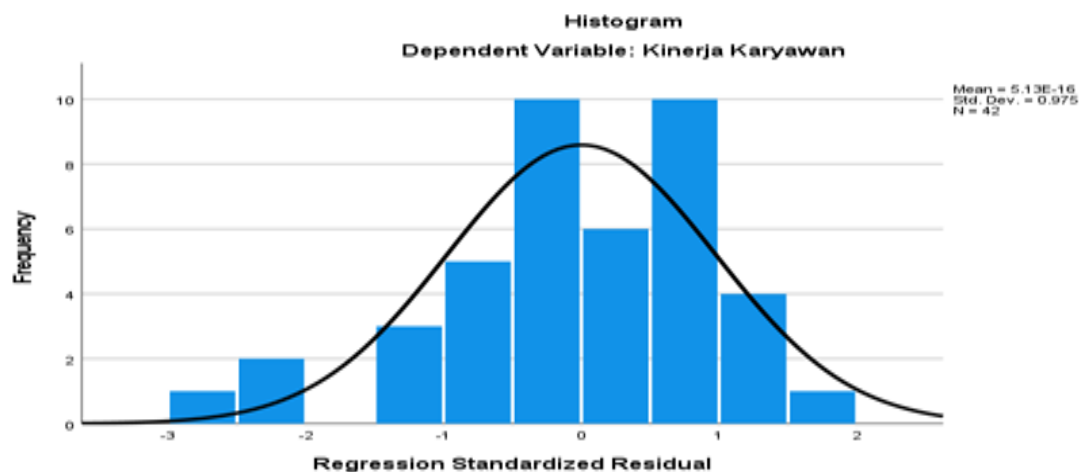
Variabel Penelitian	Cronbrach' Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.826	0.70	10	Reliabel
Kompetensi Kerja (X1)	0.930	0.70	8	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0.925	0.70	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 10 uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Ini berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan jawaban responden dapat dipercaya. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner layak digunakan untuk pengujian asumsi klasik dan regresi.

Uji Normalitas

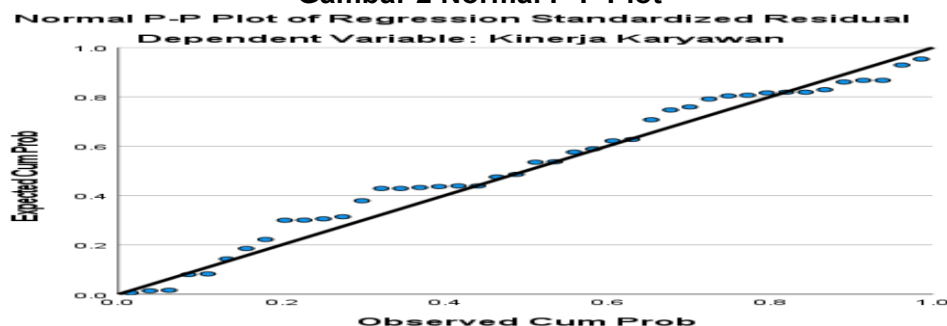
Gambar 1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS 26

Histogram residual menunjukkan pola yang mendekati distribusi normal. Ini berarti data memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi dapat digunakan. Hasil ini juga diperkuat oleh uji Kolmogorov-Smirnov dengan Asymp. Sig. 0,163 yang lebih besar dari 0,05.

Gambar 2 Normal P-P Plot



Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Gambar 2 P-P Plot memperlihatkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal, sehingga menguatkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, syarat normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

Tabel 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,06096637
Most Extreme Differences	Absolute		0,117
	Positive		0,080
	Negative		-0,117
Test Statistic			0,117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,163
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,149
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,140
		Upper Bound	0,158
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 11 Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,449	2,558		10,339	0,000		
	Kompetensi Kerja	0,260	0,111	0,391	2,338	0,025	0,405	2,467
	Pengawasan Kerja	0,271	0,113	0,402	2,406	0,021	0,405	2,467
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 12 Nilai tolerance kompetensi kerja dan pengawasan kerja sebesar 0,405 dan VIF sebesar 2,467 pada kedua variabel independen menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Karena tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari masalah korelasi tinggi antarvariabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

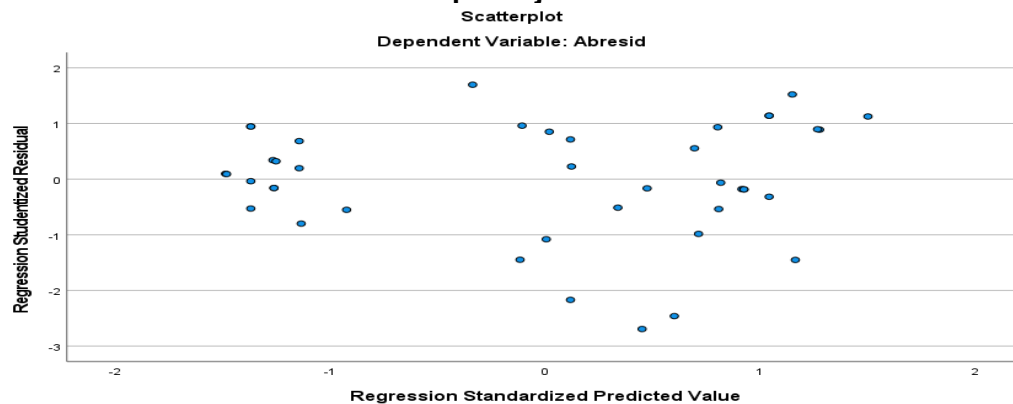
Tabel 13 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,465	1,522		-0,963	0,342
	Kompetensi Kerja	0,041	0,066	0,149	0,624	0,537
	Pengawasan Kerja	0,050	0,067	0,178	0,746	0,460
a. Dependent Variable: Abresid						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 13 Nilai signifikansi kompetensi kerja sebesar 0,537 dan pengawasan kerja sebesar 0,460, keduanya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Scatterplot juga menunjukkan sebaran titik yang acak, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan Gambar 3 Scatterplot memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak di sekitar sumbu nol. Pola ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan dan model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 14 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,449	2,558		10,339	0,000
	Kompetensi Kerja	0,260	0,111	0,391	2,338	0,025
	Pengawasan Kerja	0,271	0,113	0,402	2,406	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 14 Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 26,449 + 0,260 X_1 + 0,271 X_2 + e$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja maupun pengawasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien pengawasan kerja sedikit lebih besar, sehingga pengawasan kerja tampak memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam model ini.

Tabel 15 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,449	2,558		10,339	0,000
	Kompetensi Kerja	0,260	0,111	0,391	2,338	0,025
	Pengawasan Kerja	0,271	0,113	0,402	2,406	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 15 uji t, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini sesuai dengan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berada pada kategori baik, sehingga karyawan pada BUMDes Kota Pari memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas secara efektif.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami karena karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Dalam organisasi seperti BUMDes, kompetensi menjadi dasar utama dalam pelaksanaan tugas yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kompetensi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Selanjutnya, pengawasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengawasan yang lebih baik akan mendorong karyawan bekerja lebih tertib, disiplin, dan sesuai standar. Hasil ini sejalan dengan deskripsi jawaban responden yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja dinilai baik, sehingga pengawasan benar-benar dipersepsikan sebagai elemen penting dalam operasional organisasi.

Pengawasan yang baik memberi arahan yang jelas bagi karyawan dalam bekerja. Ketika standar pelaksanaan kerja sudah ditetapkan, hasil kerja diukur, dan tindakan korektif dilakukan secara konsisten, maka karyawan akan lebih fokus dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pengawasan kerja bukan hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan yang membantu mendorong kinerja karyawan agar tetap berada pada jalur yang diharapkan.

Tabel 16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,468	2	109,734	24,574	.000 ^b
	Residual	174,151	39	4,465		
	Total	393,619	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kompetensi Kerja						

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 16 Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 24,574 dengan signifikansi 0,000 membuktikan bahwa kedua variabel bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem pengawasan yang mendukung pelaksanaan tugas.

Pengaruh simultan ini sangat penting karena memperlihatkan hubungan saling menguatkan antara kompetensi dan pengawasan. Karyawan yang kompeten akan bekerja lebih optimal apabila diawasi dengan baik, sedangkan pengawasan akan lebih efektif jika diiringi oleh kemampuan kerja yang memadai. Karena itu, keduanya tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada lingkungan kerja seperti BUMDes yang menuntut koordinasi dan tanggung jawab tinggi.

Tabel 17 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	0,558	0,535	2,113
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kompetensi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 17 Nilai R Square sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan pengawasan kerja. Sementara itu, 44,2 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,535 memperkuat bahwa kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan tergolong cukup baik.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, tetapi masih ada faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut bisa berupa motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, maupun budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberi dasar yang kuat sekaligus membuka ruang untuk penelitian lanjutan yang menambahkan variabel lain agar penjelasan terhadap kinerja menjadi lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, dan hasil ini didukung oleh uji t dengan nilai signifikansi 0,025. Sejalan dengan itu, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ritonga, 2020) dan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai (Erwansyah, 2018).

Pengawasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengawasan yang lebih efektif akan mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, tertib, dan sesuai standar, dengan dukungan hasil uji t sebesar 2,406 dan signifikansi 0,021. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ritonga, 2020; Arifin, 2019).

Secara simultan, kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, sehingga kedua variabel tersebut bersama-sama memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang juga menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Maneggio, 2023).

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan pengawasan merupakan strategi yang penting dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes Kota Pari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, pengawasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif pengawasan yang dilakukan dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara simultan, kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan BUMDes Kota Pari.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 55,8 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pihak BUMDes Kota Pari disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kemampuan kerja secara berkelanjutan. Upaya ini penting agar karyawan semakin siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan mampu mencapai target organisasi secara optimal.

Selain itu, pengawasan kerja perlu dilakukan secara lebih konsisten, terarah, dan berkesinambungan. Pengawasan yang baik akan membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai standar, sekaligus mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis of Employees in Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, and Accounting)*, 1(2), 97–104. <https://doi.org/10.37638/bima.1.2.97-104>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Danim, S. (2016). *Kinerja staf dan organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, Tity Monica. (2022). *Pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Riau*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, H., Arafat, Y., & Valiantiq, R. M. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 15101–15112. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14900>
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis kinerja pegawai pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1). [JAM-EKIS Universitas Muhammadiyah Bengkulu](https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14900).
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arifin, S. (2019). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Disperindag DIY* [Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. [Repositori ETD UMY](https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14900).
- Maruf. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, J. (2019). Pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Duta Bali. *Jurnal Satyagraha*, 2(1). <https://doi.org/10.47532/jis.v2i1.57>
- Ritonga, R. R. (2020). Pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, et al. (2016). *Metode penelitian, manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D. E., Rahayu, S. R., & Efriyana, M. (2024). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PB Swalayan 21 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 185–194.
- Winardi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, S. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 18(2).