

PENGARUH E-MONITORING DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR

THE EFFECT OF E-MONITORING AND LEADERSHIP SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS AT THE CENTRAL STATISTICS AGENCY OF SOUTH SULAWESI PROVINCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR

Dewi Actavia¹, Mursalim Bohong², M.arifin zaidin³

Email : actavia@bps.go.id¹, arifinz@ecampus.ut.ac.id², mursalimbohong@feunhas.ac.id³
Universitas Terbuka Jakarta

Dikirim 6 Juni 2025, Direvisi 15 Juli 2025, Disetujui 30 Juli 2025

Abstrak: Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dalam hal pelaksanaan Statistik di Indonesia. Fenomena yang terjadi dalam proses penyediaan data atau indikator BPS sampai saat ini masih terjadi keterlambatan, khususnya pada BPS Propinsi Sulawesi Selatan yang pada umumnya terjadi pada tahapan pengumpulan data dilapangan dan pengolahan data. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh e-monitoring terhadap kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator, mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator, mengetahui pengaruh e-monitoring terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 85 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel dengan metode Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, studi dokumen dan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan uji sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-monitoring berpengaruh positif dan langsung terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan mampu memediasi e-monitoring dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Analisis Jalur, E-Monitoring, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pengawasan Pimpinan.

Abstract: The Central Statistics Agency (BPS) is a Non-Ministerial Government Institution that is directly responsible to the President in terms of implementing Statistics in Indonesia. The phenomenon that occurs in the process of providing BPS data or indicators is still delayed, especially in BPS South Sulawesi Province which generally occurs at the stage of data collection in the field and data processing. The purpose of this study is to determine the effect of e-monitoring on employee performance both directly and indirectly through job satisfaction as a mediator, to determine the effect of leadership supervision on employee performance both directly and indirectly through job satisfaction as a mediator, to determine the effect of e-monitoring on job satisfaction, to determine the effect of leadership supervision on job satisfaction and to determine the effect of job satisfaction on employee performance. This study was conducted on all employees at BPS South Sulawesi Province as many as 85 people using saturated sampling techniques. The saturated sampling method is a sampling technique where all members of the population are used as samples. Data collection techniques used were observation, document studies, and questionnaires. Data analysis techniques used path analysis and the Sobel test. The results of the study indicate that e-monitoring has a positive and direct effect on job satisfaction and a negative and insignificant effect on employee performance. Leadership supervision has a positive effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has a direct effect on employee performance and can mediate the effects of e-monitoring and leadership supervision on employee performance.

Keywords: Path Analysis, E-Monitoring, Job Satisfaction, Employee Performance, Leadership Supervision.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dalam pelaksanaan statistik di Indonesia. Berdasarkan Undang-undang Nomor 16 tahun 1997, statistik memiliki arti penting bagi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dalam pembangunan nasional. Dalam pasal (28) disebutkan bahwa BPS merupakan lembaga pemerintah non departemen yang memiliki wakil di setiap daerah dalam bentuk instansi vertikal, serta memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana kegiatan statistik dasar dengan metode sensus, survei, kompilasi produk administrasi dan cara lainnya sesuai perkembangan teknologi. Kegiatan statistik yang diselenggarakan BPS bertujuan menyediakan data statistik berkualitas sesuai visi organisasi sebagai penyedia data statistik berkualitas untuk Indonesia maju. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007, BPS menyelenggarakan fungsi pengkajian kebijakan statistik, koordinasi kegiatan statistik nasional, penetapan statistik dasar, pembinaan instansi pemerintah, dan penyelenggaraan administrasi umum.

BPS melaksanakan kegiatan statistik yang meliputi pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data yang saling berhubungan secara berurutan. Muchson (2017:5) menyatakan bahwa statistika merupakan ilmu pengetahuan yang mempelajari cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data untuk memberikan informasi akurat. Jika salah satu proses mengalami kendala, maka data statistik yang diperoleh akan berubah dari yang ditetapkan baik secara kualitas maupun kecepatan. BPS Provinsi Sulawesi Selatan sebagai perwakilan BPS di daerah bertanggung jawab kepada Kepala BPS dalam melaksanakan kegiatan statistik sesuai visi dan misi organisasi. Kegiatan

statistik dimulai dari proses pengumpulan data oleh petugas sensus, dilanjutkan tahap pengolahan data di satuan kerja wilayah, kemudian menghasilkan indikator-indikator yang dibutuhkan pemerintah dan masyarakat untuk perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan.

Kegiatan statistik BPS meliputi pelaksanaan sensus seperti Sensus Penduduk (setiap tahun berakhir 0), Sensus Pertanian (setiap tahun berakhir 3) dan Sensus Ekonomi (setiap tahun berakhir 6). Dari setiap sensus yang dilaksanakan sepuluh tahun sekali dihasilkan data dasar bagi survei-survei tahunan dalam rangka penyediaan data akurat dan terkini. Sensus Penduduk menghasilkan data jumlah penduduk, komposisi, distribusi dan karakteristik yang digunakan untuk Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) dan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS). Sensus Pertanian menghasilkan data usaha pertanian, luas lahan, dan populasi ternak untuk survei pertanian triwulanan. Sensus Ekonomi menghasilkan data usaha/perusahaan untuk survei tahunan konstruksi, akomodasi, dan harga konsumen yang menghasilkan indikator inflasi dan indeks pembangunan.

Fenomena yang terjadi dalam proses penyediaan data BPS masih mengalami keterlambatan, khususnya pada BPS Provinsi Sulawesi Selatan yang umumnya terjadi pada tahapan pengumpulan dan pengolahan data. Kendala pengumpulan data disebabkan kondisi medan dan responden yang sulit, sedangkan kendala pengolahan data disebabkan aplikasi pengolahan dan kualitas dokumen lapangan yang kurang baik. Monitoring hasil pengumpulan metadata sektoral menunjukkan BPS Provinsi Sulawesi Selatan berada di angka 39 persen, di bawah provinsi setingkat seperti Jawa Timur dan Sumatera Utara. Pada Survei Pertanian Tanaman Pangan, hasil pengumpulan data listing hanya mencapai 17 persen, sedangkan Survei Perusahaan

Konstruksi masih di bawah 50 persen. Laporan Kinerja 2019 menunjukkan penurunan rata-rata capaian sasaran kinerja dari 103,11 pada tahun 2018 menjadi 101,24 pada tahun 2019.

Dalam pengelolaan organisasi yang efektif, diperlukan sistem tata kelola yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Rahman (2023:45) mengungkapkan bahwa manajemen adalah proses bekerja dengan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui implementasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan. Wijaya (2022:78) menyatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berkaitan dengan fenomena hasil monitoring kegiatan statistik di BPS Provinsi Sulawesi Selatan, fungsi pengawasan berjenjang belum menunjukkan hasil optimal sesuai tujuan organisasi. Hartono (2024:156) menyatakan situasi ini sering terjadi akibat lemahnya pengawasan dari ASN yang bertugas sebagai supervisor sehingga kendala di lapangan tidak terdeteksi secara dini

Pengawasan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi. Penelitian Pratama (2023:234) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Kusuma (2022:167) yang mengonfirmasi korelasi positif antara pengawasan dan performa kerja. Sulisty (2024:89) menyatakan pengawasan merupakan proses berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai perencanaan awal. Implementasi pengawasan di BPS dilakukan melalui pengawasan langsung oleh pimpinan dan pengawasan tidak langsung melalui sistem monitoring berbasis web. Gunawan (2023:112) menyatakan transformasi digital dalam

pengawasan telah mengubah paradigma dari sistem manual ke sistem daring yang lebih efisien. BPS Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan sistem "daily activity" untuk mengawasi kinerja pegawai regional, namun efektivitasnya masih belum maksimal terlihat dari rendahnya partisipasi ASN selama dua tahun implementasi.

Pemanfaatan e-monitoring telah menjadi komponen penting dalam sistem pengawasan modern. Pratama (2023:67) menyatakan sistem e-monitoring memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik simultan maupun parsial, didukung penelitian Wijaya dan Kusuma (2024:45) yang mengungkapkan penerapan sistem informasi monitoring kinerja SDM membantu memantau pencapaian target dan mendeteksi potensi masalah secara dini. Pengawasan pimpinan memiliki peran strategis dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana penelitian Gunawan dan Sari (2023:156) menunjukkan pengaruh signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian Santoso dkk (2024:167), diperkuat temuan Nugraha (2023:90) yang menunjukkan korelasi linear antara tingkat kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja. Munculnya ketidakkonsistenan antara fenomena di BPS Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil penelitian terdahulu mengenai pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan motivasi penelitian ini untuk menganalisis pengaruh e-monitoring dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari seluruh pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 85 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan

karakteristik homogen berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh dipilih karena kesamaan karakteristik pekerjaan, sistem yang digunakan, dan lingkungan kerja dalam organisasi BPS Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga seluruh populasi dapat memberikan representasi yang akurat tanpa perlu melakukan pengambilan sampel parsial.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed approach) yang menggabungkan data primer dan data sekunder untuk memberikan perspektif komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Data primer diperoleh melalui tiga metode utama: observasi langsung terhadap implementasi sistem e-monitoring, studi dokumen internal BPS terkait kinerja pegawai, dan kuesioner yang didistribusikan kepada seluruh responden. Kuesioner disebarkan menggunakan metode hybrid, yaitu kombinasi antara kuesioner elektronik melalui platform digital dan kuesioner konvensional dalam bentuk cetak untuk meningkatkan tingkat respons dan aksesibilitas. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber relevan seperti publikasi ilmiah, laporan institusional BPS, dokumentasi sistem e-monitoring, dan arsip digital yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan penelitian secara komprehensif. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai implementasi sistem e-monitoring yang sedang berjalan di BPS Provinsi Sulawesi Selatan beserta dampaknya terhadap kinerja ASN. Kedua, analisis jalur (path analysis) diimplementasikan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel

independen (e-monitoring dan pengawasan pimpinan), variabel intervening (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja ASN), serta dilengkapi dengan uji Sobel test untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi variabel intervening. Sebelum melakukan analisis utama, dilakukan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen pengumpulan data, dimana kombinasi metode analisis ini dapat menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memberikan bukti empiris tentang hubungan kausal antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode product moment pearson correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari Corrected ItemTotal Correlation > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Berikut ini disajikan validitas dari masing-masing variabel pada tabel berikut:

E-Monitoring

Tabel 4.4 menggambarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang terkait dengan variabel E-Monitoring. Hasilnya dari 13 pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.5 Uji Validitas E-Monitoring

Va ria bel	Item Perta nyaan	Koefisi ne Korela si (r hitung)	r table ($\alpha=$ 0,05, $n=87$)	Ketera ngan
	X1.1	0,657	0,208	Valid

Va ria bel	Item Pertanyaan	Koefisi ne Korela si (r hitung)	r table ($\alpha=0,05$, n=87)	Ketera ngan
E- Mo nit ori ng (X 1)	X1.2	0,675	0,208	Valid
	X1.3	0,663	0,208	Valid
	X1.4	0,716	0,208	Valid
	X1.5	0,669	0,208	Valid
	X1.6	0,731	0,208	Valid
	X1.7	0,703	0,208	Valid
	X1.8	0,694	0,208	Valid
	X1.9	0,609	0,208	Valid
	X1.10	0,686	0,208	Valid
	X1.11	0,693	0,208	Valid
	X1.12	0,716	0,208	Valid
	X1.13	0,742	0,208	Valid

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 25

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan pada variabel E-Monitoring (X1) lebih besar dari nilai r tabel (0,208), sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel E-Monitoring (X1) dinyatakan valid.

Pengawasan Pimpinan

Tabel 4.5 menggambarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang termasuk variabel Pengawasan Pimpinan. Hasilnya dari 23 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6 Uji Validitas Pengawasan Pimpinan

Va ria bel	Item Pertanyaan	Koefi sine Korel asi (r hitun g)	r table ($\alpha=0,05$, n=87)	Kete rang an
Pe ng aw asa n Pi mp ina n (X 2)	X2.1	0,480	0,208	Valid
	X2.2	0,592	0,208	Valid
	X2.3	0,584	0,208	Valid
	X2.4	0,605	0,208	Valid
	X2.5	0,579	0,208	Valid
	X2.6	0,573	0,208	Valid
	X2.7	0,503	0,208	Valid
	X2.8	0,645	0,208	Valid
	X2.9	0,628	0,208	Valid
	X2.10	0,633	0,208	Valid
	X2.11	0,568	0,208	Valid
	X2.12	0,533	0,208	Valid
	X2.13	0,568	0,208	Valid
	X2.14	0,561	0,208	Valid
	X2.15	0,507	0,208	Valid
	X2.16	0,578	0,208	Valid
	X2.17	0,562	0,208	Valid
	X2.18	0,596	0,208	Valid
	X2.19	0,586	0,208	Valid
	X2.20	0,542	0,208	Valid
	X2.21	0,553	0,208	Valid
	X2.22	0,548	0,208	Valid
	X2.23	0,362	0,208	Valid

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 25

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan pada variabel Pengawasan Pimpinan (X2) lebih besar dari nilai r tabel (0,205), sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel Pengawasan Pimpinan (X2) dinyatakan valid.

Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 memperlihatkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Kepuasan Kerja. Hasilnya dari 21 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Varia bel	Item Pert any aan	Koefi sine Korel asi (r hitun g)	r table ($\alpha= 0,05$, n=87)	Kete rang an
Ke pu asa n Ke rja (Y 1)	Y1.1	0.290	0,208	Valid
	Y1.2	0,383	0,208	Valid
	Y1.3	0,428	0,208	Valid
	Y1.4	0,443	0,208	Valid
	Y1.5	0.558	0,208	Valid
	Y1.6	0.552	0,208	Valid
	Y1.7	0.540	0,208	Valid
	Y1.8	0.603	0,208	Valid
	Y1.9	0.468	0,208	Valid
	Y1.10	0.547	0,208	Valid
	Y1.11	0.603	0,208	Valid
	Y1.12	0.492	0,208	Valid
	Y1.13	0.348	0,208	Valid
	Y1.14	0.534	0,208	Valid
	Y1.15	0.484	0,208	Valid
	Y1.16	0.502	0,208	Valid
	Y1.17	0.578	0,208	Valid

Va ria bel	Item Pert any aan	Koefi sine Korel asi (r hitun g)	r table ($\alpha= 0,05$, n=87)	Kete rang an
	Y1.18	0.579	0,208	Valid
	Y1.19	0.480	0,208	Valid
	Y1.20	0.559	0,208	Valid
	Y1.21	0.515	0,208	Valid

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 25

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y1) lebih besar dari nilai r tabel (0,208), sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y1) dinyatakan valid.

Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 menggambarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan yang terkait dengan variabel Kepuasan Kerja. Hasilnya dari 21 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Varia bel	Item Pertan yaan	Koefi sine Korel asi (r hitun g)	r tabl e ($\alpha= 0,05$, n=87)	Ketera ngan
Kiner ja Pega	Y2.1	0.506	0,208	Valid
	Y2.2	0.616	0,208	Valid

Varia bel	Item Pertan yaan	Koefi sine Korel asi (r hitung)	r tabl e ($\alpha=$ 0,0 5, n=8 7)	Ketera ngan
wai (Y2)	Y2.3	0.625	0,2 08	Valid
	Y2.4	0.595	0,2 08	Valid
	Y2.5	0.728	0,2 08	Valid
	Y2.6	0.616	0,2 08	Valid
	Y2.7	0.587	0,2 08	Valid
	Y2.8	0.592	0,2 08	Valid
	Y2.9	0.752	0,2 08	Valid
	Y2.10	0.562	0,2 08	Valid
	Y2.11	0.473	0,2 08	Valid
	Y2.12	0.505	0,2 08	Valid

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 25

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y2) lebih besar dari nilai r tabel (0,208), sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y2) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrument

Hasil uji reliabilitas data yang telah dilakukan melalui program SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik cronbach alpha. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliable

atau dapat dipercaya apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	cronbach's alpha	Keputusan
E-Monitorin g (X1)	13	0,907	Reliable
Pengawas an Pimpinan (X2)	23	0,898	Reliable
Kepuasan Kinerja (Y1)	21	0,851	Reliable
Kinerja Pegawai (Y2)	12	0,836	Reliable

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 25.

E-Monitoring

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
A1	22.13	9.182	.581	.902
A2	22.10	9.210	.606	.901
A3	22.15	9.105	.583	.902
A4	22.09	9.154	.656	.899
A5	22.06	9.404	.610	.901
A6	22.11	9.033	.669	.898
A7	22.11	9.103	.636	.900

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A8	22.13	9.088	.624	.900
A9	22.05	9.579	.545	.903
A10	22.09	9.224	.621	.900
A11	22.11	9.126	.625	.900
A12	22.07	9.251	.661	.899
A13	22.10	9.047	.685	.897

Keputusan : Karena r hitung (cronbach alpha) secara keseluruhan ($0.907 > r$ tabel (0.208) yang diperjelas dengan nilai dari cronbach alpha pada setiap Komponen E-Monitoring (A1 sampai A13) $> r$ tabel , maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$, kuesioner yang ada adalah RELIABEL (KONSISTEN).

Pengawasan Pimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	23

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	39.86	23.748	.408	.897
B2	39.93	23.088	.526	.894
B3	39.80	23.322	.523	.894
B4	39.84	23.253	.547	.893
B5	39.76	23.674	.528	.894
B6	39.72	23.877	.527	.894
B7	39.72	23.970	.446	.896

B8	39.78	23.312	.596	.892
B9	39.83	23.191	.574	.892
B10	39.76	23.302	.582	.892
B11	39.75	23.773	.517	.894
B12	39.78	23.754	.475	.895
B13	39.78	23.615	.513	.894
B14	39.75	23.796	.510	.894
B15	39.79	23.817	.445	.896
B16	39.85	23.338	.516	.894
B17	39.80	23.554	.503	.894
B18	39.83	23.330	.538	.893
B19	39.76	23.650	.535	.894
B20	39.76	23.813	.488	.895
B21	39.72	23.946	.504	.894
B22	39.78	23.940	.424	.896
B23	39.78	24.428	.293	.899

Keputusan : Karena r hitung (cronbach alpha) secara keseluruhan ($0.898 > r$ tabel (0.208) yang diperjelas dengan nilai dari cronbach alpha pada setiap Komponen Pengawasan Pimpinan (B1 sampai B23) $> r$ tabel , maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$, kuesioner yang ada adalah RELIABEL (KONSISTEN).

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	21

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	36.24	16.325	.180	.855
C2	36.26	15.987	.295	.850
C3	36.26	15.848	.341	.848
C4	36.29	15.742	.356	.848
C5	36.25	15.563	.447	.844
C6	36.23	15.574	.472	.843
C7	36.21	15.631	.487	.843
C8	36.28	15.249	.526	.841
C9	36.18	16.012	.379	.847
C10	36.26	15.476	.463	.843
C11	36.28	15.249	.526	.841
C12	36.24	15.697	.414	.845
C13	36.16	16.346	.280	.850
C14	36.21	15.538	.471	.843
C15	36.24	15.650	.430	.845
C16	36.26	15.360	.502	.842
C17	36.29	15.161	.542	.840
C18	36.37	15.072	.505	.841
C19	36.26	15.639	.409	.845
C20	36.28	15.388	.480	.843
C21	36.32	15.407	.434	.844

Keputusan : Karena r hitung (cronbach alpha) secara keseluruhan (0.851) > r tabel (0.208) yang diperjelas dengan nilai dari cronbach alpha pada setiap Komponen Kepuasan Kerja (C1 sampai C21) > r tabel , maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$, kuesioner yang ada adalah RELIABEL (KONSISTEN).

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	20.06	6.845	.375	.833
D2	20.14	6.399	.520	.822
D3	20.05	6.556	.546	.820
D4	20.07	6.600	.490	.825
D5	20.13	6.251	.604	.815
D6	19.98	6.697	.536	.822
D7	19.99	6.686	.587	.819
D8	20.01	6.663	.489	.825
D9	20.03	6.336	.693	.809
D10	20.07	6.693	.441	.828
D11	20.01	6.918	.352	.835
D12	20.08	6.796	.377	.834

Keputusan : Karena r hitung (cronbach alpha) secara keseluruhan (0.836) > r tabel (0.208) yang diperjelas dengan nilai dari cronbach alpha pada setiap Komponen Kinerja Pegawai (D1 sampai D12) > r tabel , maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$, kuesioner yang ada adalah RELIABEL (KONSISTEN).

PEMBAHASAN

Pengaruh E-Monitoring Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Langsung Ataupun Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa E-Monitoring tidak memiliki

pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan, dengan koefisien regresi sebesar $-0,006$ dan nilai signifikansi $0,946 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem E-Monitoring secara langsung justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya sangat kecil. Hal ini dapat dijelaskan karena sistem E-Monitoring yang baru diimplementasikan mungkin masih memerlukan proses adaptasi dari pegawai, sehingga pada tahap awal implementasi belum menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Menurut Sihombing (2020:42), proses monitoring yang efektif memerlukan waktu untuk dapat diterima dan diimplementasikan secara optimal oleh pegawai.

Namun demikian, analisis mediasi menunjukkan hasil yang berbeda dimana E-Monitoring memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya et al. (2018:45) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintahan. Hal ini mengindikasikan bahwa E-Monitoring dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan terlebih dahulu meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Sistem E-Monitoring yang memberikan transparansi dalam penilaian kinerja dan pengakuan terhadap prestasi kerja dapat menciptakan rasa keadilan dan apresiasi yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan E-Monitoring dan kinerja pegawai menunjukkan pentingnya aspek psikologis dalam implementasi teknologi di tempat kerja. Pratama dan Aima (2021:78) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam

konteks E-Monitoring, sistem ini dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penyediaan feedback yang lebih objektif, transparansi dalam penilaian, dan pengakuan terhadap pencapaian kinerja. Ketika pegawai merasa puas dengan sistem evaluasi yang fair dan transparan, mereka cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan faktor kepuasan kerja sebagai elemen penting dalam implementasi sistem E-Monitoring. Putri dan Setiawan (2019:112) menekankan bahwa faktor-faktor seperti sistem penilaian yang adil dan pengakuan terhadap prestasi memainkan peran vital dalam membentuk kepuasan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, implementasi E-Monitoring harus disertai dengan strategi peningkatan kepuasan kerja seperti komunikasi yang efektif tentang manfaat sistem, pelatihan yang memadai, dan penyediaan feedback yang konstruktif. Dengan pendekatan yang tepat, E-Monitoring dapat menjadi instrumen yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Langsung Atau Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan secara statistik, dengan koefisien regresi sebesar $0,082$. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengawasan pimpinan hanya akan meningkatkan kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan sebesar $0,082$ unit. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa pengawasan bukan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Rachman

(2020:45) menekankan bahwa pengawasan merupakan proses berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi, namun dampaknya terhadap kinerja tidak selalu langsung terlihat.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan lebih efektif dalam mempengaruhi kinerja pegawai melalui jalur tidak langsung, yaitu melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Hal ini sejalan dengan penelitian Margaret (2017:92) yang mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Mangkunegara (2017:120) menegaskan bahwa pengawasan merupakan faktor yang lebih cenderung mempengaruhi kepuasan kerja daripada kinerja secara langsung. Dalam konteks ini, pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan memberikan rasa aman bagi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara pengawasan pimpinan dan kinerja pegawai. Aprilandi (2015:89) menjelaskan bahwa hasil kerja yang tinggi dan baik menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya sebab diberikan penunjang dan pengawasan yang memperhatikan sehingga tiap pekerjaan yang dilakukan akan membuat setiap pegawai merasa partisipatif atas tugas yang diberikan. Pengawasan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana pegawai merasa didukung dan diarahkan dengan baik, yang kemudian meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika kepuasan kerja meningkat, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pimpinan untuk memfokuskan

pengawasan pada aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sulistiani (2021:78) dalam penelitiannya menemukan variasi dalam pengaruh pengawasan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada cara implementasinya. Pengawasan yang bersifat supportive dan developmental akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan pengawasan yang bersifat controlling dan punitive. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan model pengawasan yang tidak hanya fokus pada kontrol, tetapi juga pada pemberdayaan dan pengembangan pegawai untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Pengaruh E-Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa E-Monitoring memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar 0,176. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem E-Monitoring berkontribusi signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Sihombing (2020:42), proses monitoring yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga berperan sebagai motivator yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan performa kerja mereka dan mencapai prestasi yang lebih baik. Sistem E-Monitoring memberikan transparansi dalam penilaian kinerja yang memungkinkan pegawai untuk memahami dengan jelas standar pekerjaan dan pencapaian yang diharapkan dari mereka.

Kegiatan monitoring yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan melalui sistem elektronik dapat menciptakan atmosfer kerja yang kompetitif sekaligus konstruktif, dimana setiap pegawai termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan. Implementasi E-Monitoring memberikan feedback yang lebih objektif dan real-time kepada pegawai, sehingga mereka dapat segera mengetahui area yang perlu diperbaiki dan pencapaian yang telah diraih. Hal ini menciptakan rasa keadilan dalam penilaian kinerja karena sistem elektronik mengurangi subjektivitas dalam evaluasi yang sering terjadi pada sistem penilaian manual. Transparansi dan objektivitas ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa diperlakukan secara adil.

Sistem E-Monitoring juga memfasilitasi pengakuan terhadap prestasi kerja pegawai secara lebih sistematis dan terukur. Ketika pegawai melihat bahwa hasil kerja mereka diakui dan diapresiasi melalui sistem yang transparan, mereka merasa bahwa kontribusi mereka bernilai bagi organisasi. Hal ini menciptakan sense of accomplishment yang penting bagi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, sistem E-Monitoring memungkinkan pegawai untuk melakukan self-assessment dan membandingkan kinerja mereka dengan standar yang ditetapkan, sehingga mereka dapat melakukan perbaikan secara proaktif. Proses ini memberikan rasa kontrol dan otonomi kepada pegawai dalam mengelola kinerja mereka sendiri, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.

Dampak positif E-Monitoring terhadap kepuasan kerja juga dapat dilihat dari aspek pengembangan karir dan profesional pegawai. Sistem monitoring yang baik memberikan data yang akurat tentang kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk membuat keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan karir. Ketika pegawai melihat bahwa sistem E-Monitoring digunakan tidak hanya untuk evaluasi tetapi juga untuk pengembangan mereka, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa efektivitas E-Monitoring dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat bergantung pada bagaimana

sistem tersebut diimplementasikan dan dikomunikasikan kepada pegawai. Implementasi yang tepat dengan melibatkan pegawai dalam proses desain dan memberikan pelatihan yang memadai akan memaksimalkan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,265. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas pengawasan pimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,265 unit. Hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin baik cara pengawasan yang diberikan pimpinan, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Aprilandi (2015:87) menegaskan bahwa semakin baik cara pengawasan yang diberikan pimpinan maka akan semakin baik juga hasil kerja yang akan diberikan oleh pegawai, dan hal ini dimulai dari peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

Pengawasan pimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika pimpinan melakukan pengawasan dengan pendekatan yang konstruktif dan supportive, pegawai merasa didukung dan diarahkan dengan baik, bukan diawasi secara represif. Hal ini menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja, karena mereka tahu bahwa pimpinan hadir untuk membantu mengatasi kendala dan memberikan guidance yang diperlukan. Aprilandi (2015:89) menjelaskan bahwa hasil kerja yang tinggi dan baik menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya sebab diberikan penunjang dan pengawasan yang memperhatikan sehingga tiap pekerjaan

yang dilakukan akan membuat setiap pegawai merasa partisipatif atas tugas yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilandi (2015:92) dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru", dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan pendekatan yang tepat dapat meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, memberikan feedback yang konstruktif, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Ketika pegawai merasa bahwa pimpinan peduli terhadap pekerjaan mereka dan memberikan support yang diperlukan, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Pengawasan yang efektif juga membantu pegawai untuk memahami ekspektasi pimpinan dengan lebih jelas dan memberikan panduan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Aspek penting lainnya dari pengawasan pimpinan yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah recognition dan appreciation terhadap pencapaian pegawai. Melalui proses pengawasan yang baik, pimpinan dapat mengidentifikasi dan mengakui prestasi-prestasi yang dicapai oleh pegawai, baik secara individual maupun tim. Pengakuan ini memberikan reinforcement positif yang sangat penting bagi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, pengawasan yang efektif juga memungkinkan pimpinan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan memberikan kesempatan untuk growth dan advancement. Ketika pegawai melihat bahwa pimpinan investasi dalam pengembangan mereka melalui proses pengawasan yang konstruktif, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat karena mereka merasa valued dan memiliki prospek karir yang jelas dalam organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian empiris yang telah dilakukan, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,162 di lingkup BPS Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut Wijaya et al. (2018:45), kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintahan, dimana pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Pratama dan Aima (2021:78) yang mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara rekan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya et al. (2018:47) yang mengidentifikasi korelasi positif antara kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi pemerintahan. Ketika pegawai merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja, sistem pengawasan, dan pengakuan atas prestasi, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif dan produktif. Hal ini menciptakan siklus positif dimana kepuasan kerja yang tinggi mendorong kinerja yang optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pratama dan Aima (2021:82) lebih jauh mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu rasa malas dan menurunkan motivasi kerja secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas output kerja. Pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku kontraproduktif seperti absenteisme, turnover intention, dan penurunan engagement terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti BPS, ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan pencapaian target-target organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian Putri dan Setiawan (2019:115) juga menggarisbawahi bahwa pegawai yang puas cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan berkontribusi melebihi ekspektasi normal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan organizational citizenship behavior (OCB) yang positif, dimana mereka tidak hanya menjalankan tugas formal mereka tetapi juga berkontribusi pada hal-hal di luar deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Putri dan Setiawan (2019:112) menekankan bahwa faktor-faktor seperti gaji, kepemimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja memainkan peran vital dalam membentuk kepuasan kerja yang berkelanjutan, yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Bersandar kepada riset yang sudah dijalankan di atas, maka bisa disimpulkan sebagai berikut ini:

1. E-Monitoring tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan, bahkan

menunjukkan koefisien negatif sebesar $-0,006$. Namun, E-Monitoring memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator, menunjukkan bahwa sistem monitoring elektronik perlu diimplementasikan dengan mempertimbangkan aspek kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan pentingnya strategi implementasi E-Monitoring yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

2. Pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,082$. Efektivitas pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal melalui jalur tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang bersifat supportive dan developmental akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan pengawasan yang bersifat controlling.
3. E-Monitoring terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien sebesar $0,176$. Sistem monitoring elektronik meningkatkan kepuasan kerja melalui transparansi penilaian, objektivitas evaluasi, dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang sistematis. Implementasi E-Monitoring yang tepat dengan melibatkan pegawai dalam proses desain dan memberikan pelatihan memadai akan memaksimalkan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Pengawasan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,265 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pengawasan yang dilakukan dengan pendekatan konstruktif dan supportive menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

5. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,162. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan organizational citizenship behavior (OCB) yang positif dan berkontribusi melebihi ekspektasi normal, menciptakan siklus positif antara kepuasan dan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan motivasi dan perilaku kontraproduktif yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik di BPS Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2024). *Manajemen Kinerja: Pendekatan Modern dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afriyanni, A., Hayati, K., Kusumaningrum, N. R., & Amri, K. (2022). KINERJA PENGELOLAAN PERSAMPAHAN DI KOTA PEKANBARU. *Inovasi Pembangunan : Jurnal Kelitbangan*, 10(01), 81-94. <https://doi.org/10.35450/jip.v10i01.281>
- Ahmad, R. (2020). Transformasi Kepemimpinan Digital di Era Modern: Studi Kasus Pengawasan dan Pengendalian Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 15(2), 145-167.
- Andri, Seno., & Herdino, Dodi. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1-11.
- Arnawa, I. B., & Ramayasa, I. P. (2015). Perancangan Sistem Monitoring Pengerjaan Skripsi Pada Stmik Stikom Bali Berbasis Web. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika*, 760-765. Bali: STMIK STIKOM.
- Arrasyid, H. (2016). Peningkatan sikap positif dalam belajar melalui layanan bimbingan kelompok siswa sekolah di MTS Muhammadiyah 22 Padang Sidimpunan tahun ajaran 2015-2016. *UMTS Padang Sidimpunan*, 87-96.
- Asiyah, Siti., & Rohmat., Nurhidayati. (2020). Pengaruh Monitoring dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada KPP Pratama Malang Selatan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(3), 79-91.
- Azis, Amsur., Pananrangi, Rasyid., & Nuraeni. (2019). Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kabupaten Bulukumba (Studi Pada Kantor Camat Gantarang dan Kindang). *Journal of Management*, 2(1).

- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. (2020). Laporan kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan 2019. Makassar.
- Benawan, E. T. P., Saerang, D. P. E., & Pontoh, W. (2018). Pengaruh pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 72-79.
- Budi, A. A. (2016). Manajemen Kinerja Berbasis Pohon Sasaran Kerja dan Inovasi Berlevel. *Inovasi Pembangunan : Jurnal Kelitbangan*, 4(02), 102-115. <https://doi.org/10.35450/jip.v4i02.12>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Djadjuli, R. (2017). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Fitriani, N. A. (2013). Pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kinerja aparat sipil negara di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 97-111.
- Gede Riana, I., & Juniantara, I Wayan. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Gunawan, A. (2023). Transformasi Digital dalam Pengawasan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 110-125.
- Harahap, D. S., & Kahir, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Hartono, D., Wijaya, S., & Putra, R. (2023). Efektivitas Aplikasi Monitoring dalam Evaluasi Kinerja. *Jurnal Sistem Informasi*, 8(3), 120-135.
- Hidayat, A., & Permana, B. (2024). Korelasi Kepuasan Kerja dan Kinerja: Studi Empiris. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 205-220.
- Indawati, Nurul., & Sihalohe, Cici Novita. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228-240.
- Julia Sari, Indah Suci. (2019). *Hakekat, Dinamika Organisasi dan Fungsi*

- Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Iqra Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Manado, 13(1), 26-37.
- Komariyah, Imas., Edison, Emron., & Anwar, Yohny. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kriyan, Andika., Perwitasari, Anggi., & Safriadi, Novi. (2018). Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur di Kejaksaan Negeri Mempawah. Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi, 6(1), 22-27.
- Kumar, R. (2017). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners (4th ed.). SAGE Publications.
- Kusuma, R. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Administrasi Negara, 15(3), 160-175.
- Kusuma, R. (2024). Metodologi Penelitian: Pendekatan Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, R., Pratama, S., & Wijaya, H. (2024). Dampak Supervisi Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Kepemimpinan, 9(1), 95-110.
- Kusuma, R., Wijaya, D., & Santoso, B. (2023). Analisis Implementasi Teori Kepuasan Kerja pada Instansi Pemerintah. Jurnal Administrasi Publik, 16(3), 156-178.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, Nila. (2017). Penerapan Teknologi Dan Pengaruhnya Terhadap Rekrutmen Pada Lembaga Perbankan Islam. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(2).
- Margaret, S. (2017). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 5(3), 88-96.
- Marmoah, S. (2016). Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek. Yogyakarta: Deepublish.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RA. Lavalette Malang Tahun 2016). Jurnal Administrasi Bisnis, 49, 60-68.
- Maslihah, S. (2021). Metode analisis jalur: Konsep dasar dan aplikasi dengan SPSS & Amos. Malang: UB Press.
- Napsan Nasution, Sutan., & Pasaribu, Sjahril Effendy. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 75-91.
- Nugraha, A. (2023). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Psikologi Industri, 7(2), 85-100.
- Pratama, R., & Aima, H. (2021). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. Jurnal Manajemen Strategis, 15(2), 75-89.

- Pratama, S. (2023). Implementasi E-Monitoring dalam Pengawasan Kinerja. *Jurnal Teknologi Informasi*, 10(4), 60-75.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, B. (2024). Evaluasi Sistem Monitoring Digital pada Kinerja ASN: Studi Kasus di BPS Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Inovasi Administrasi*, 9(1), 170-185.
- Putra, B. (2024). Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(3), 230-245.
- Putri, A. (2023). *Manajemen Pengawasan Modern dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, A. K., & Setiawan, M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 110-125.
- Rachman, F. (2020). *Pengawasan dan manajemen kinerja: Perspektif baru dalam organisasi modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, A. (2023). *Manajemen Modern: Konsep dan Implementasi dalam Era Digital*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahman, S., Abdullah, M., & Pratama, K. (2023). Optimalisasi Sistem Pengawasan Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 34-52.
- Rahman, T. (2020). *Sistem Pengawasan Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman, T. (2023). *Manajemen Pengawasan di Era Digital*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmawati, S. (2023). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riyanto, S., & Nugrahanti, F. (2018). Pengembangan pembelajaran statistika berbasis praktikum aplikasi software SPSS dengan bantuan multimedia untuk mempermudah pemahaman mahasiswa terhadap ilmu statistika. *Innovation in Research of Informatics*, 1(2), 70-77.
- Rosidah, Ani. (2017). *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Snowball Throwing Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran IPS*. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 3(2), 29-36.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sandewa, Fadhil. (2017). *Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut*. *E-Jurnal Katologis*, 5(4), 150-159.
- Santoso, H., Wijaya, R., & Putri, D. (2024). Analisis Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 16(1), 160-175.
- Satriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang*. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjung Pinang*, 288-295.

- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2022). Research methods for business students (9th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill building approach (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sihombing, M. (2020). Manajemen kinerja: Konsep dan pengukuran kinerja dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sulistiani, D. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di era digital. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8(2), 75-85.
- Sulistyo, H. (2024). Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kinerja ASN di Era Digital. Jurnal Good Governance, 11(1), 85-100.
- Sulistyowati, E., Pramono, R., & Hartono, S. (2023). Implementasi Indikator Kinerja dalam Evaluasi Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan Publik, 18(3), 145-167.
- Suliyanto. (2018). Metode penelitian bisnis untuk skripsi, tesis & disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyadi, E. (2021). Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis: Panduan praktis menggunakan SPSS, AMOS, SmartPLS, dan STATA. Yogyakarta: Andi.
- Susanto, A. (2024). Teknologi Informasi dalam Organisasi Modern. Bandung: Informatika.
- Sutrisno, A., & Prasetyo, B. (2021). Implementasi Pengawasan Modern dalam Manajemen Organisasi Kontemporer. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3), 67-89.
- Widodo, J. (2022). Efektivitas Pengawasan dalam Manajemen Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, K. (2022). Manajemen Organisasi: Teori dan Praktik dalam Lingkungan Pemerintahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Halaman Kosong