

**MODERASI PENGAWASAN DALAM HUBUNGAN KAPABILITAS
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Eva Santi^a, Muhammad Yusuf^b, Agus Seswandi^{c*}

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menyelidiki Moderasi Pengawasan Dalam Hubungan Kapabilitas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 114 pegawai. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kapabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Pengawasan karena tidak mampu berperan sebagai moderator karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan, karena Pengawasan (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau

KATA KUNCI

*Pengawasan, Kapabilitas,
Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di teliti oleh Nurlinda Hijrah, dkk (2024), Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasil yang berbeda diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdinandus Sampe (2022) dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Workshop Persada Indonesia di Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka ditemukan *research gap*, berupa perbedaan hasil dari permasalahan yang sama yaitu Kapabilitas, Beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penelitian yang dilakukan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau, memiliki dasar yang kuat untuk dilaksanakan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lokasi penelitian.

Aspek terakhir yang menjadi dasar dilakukanya penelitian tentang Moderasi Pengawasan Dalam Hubungan Kapabilitas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah berdasarkan aspek permasalahan yang terjadi pada Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Pengawasan yang dimaksud pada permasalahan diatas adalah pengawasan dari pimpinan Kepala Cabang kepada pegawai yang bertugas di Kantor cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang saat ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya dan juga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berkedudukan di wilayah Kabupaten Siak.

* Agus Seswandi. Email: agusseswandi@unilak.ac.id
ISSN XXXX-XXXX (print/ISSN) XXXX-XXXX (online ISSN)
© 2025
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi kedinasannya, Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau, selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain antara lain dengan meningkatkan kapabilitas dan kompetensi dari masing-masing pegawai yang bertugas. Namun upaya tersebut belum berjalan dengan optimal karena standar kompetensi teknis Jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Normor 7 Tahun 2017 Tentang Kompetensi Teknis Jabatan di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Adapun permasalahan terkait kapabilitas pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau saat ini adalah latar belakang pendidikan sebagian pegawai yang tidak kapabel dengan jabatan dan tugas yang dilaksanakan. Pegawai yang ada pada saat ini bertugas di Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau, memiliki latar belakang pendidikan yang beragam seperti pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari sarjana ekonomi, sosial, dan guru-guru mata pelajaran, Sebagian besar dari para pegawai yang bertugas belum mendapatkan pelatihan/*workshop* terkait pengelolaan manajemen perkantoran dan sumber daya manusia. Bahkan ada juga beberapa pegawai yang belum bisa menggunakan atau mengoperasikan perangkat komputer yang saat ini sudah menjadi sarana kerja wajib penunjang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ada di lingkungan Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Adapun data mengenai tidak kompatibelnya para pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada lampiran (lampiran 8).

Dari berbagai permasalahan terkait tidak kapabelnya sebagian kemampuan dan keahlian yang seharusnya dimiliki oleh masing-masing pegawai ditambah lagi dengan Beban Kerja dari masing-masing pegawai yang bertugas terlalu besar. Beban Kerja yang terlalu besar saat ini tidak seimbang dengan kebutuhan jumlah pegawai yang seharusnya ditempatkan di Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Adapun data mengenai jumlah pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel Data Pegawai 1.1 dibawah ini sebagai berikut

Tabel 1.
Data Pegawai Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah I
Dinas Pendidikan Provinsi Riau

No	Nama Jabatan	Tenaga yang ada
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3	Kepala Seksi Pembinaan Pendidikan SMA, SMK dan Pembinaan Khusus	1
4	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana	1
5	Pengelola Kepegawaian pada Sub Bagian Tata Usaha	1
6	Pengelola Keuangan Sub Bagian Tata Usaha	1
7	Pengadministrasi Sub Bagian Tata Usaha	-
8	Pengelola Pendidik dan Kependidikan pada Seksi Pembinaan Pendidikan SMA, SMK dan Pembinaan Khusus	1
9	Pengelola Dapodik pada Seksi Pembinaan Pendidikan SMA, SMK dan Pembinaan Khusus	-
10	Pengadministrasi pada Seksi Pembinaan Pendidikan SMA dan Pembinaan Khusus	1
11	Pengelola Sarana dan Prasarana pada Seksi Sarana dan Prasarana	1
12	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana pada Seksi Sarana dan Prasarana	-
JUMLAH		9

Sumber: Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Berdasarkan dari data tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa pegawai yang bertugas dikantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebanyak 9 orang PNS terdiri dari 1 Orang Kepala Cabang dengan latar belakang pendidikan nya Sarjana Pendidikan Agama Islam kemudian 1 Orang Kepala Sub Bagian Tata Usaha dengan latar belakang pendidikan nya Sarjana Pendidikan Agama Islam, 2 orang Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Pembinaan Pendidikan SMA, SMK dan Pembinaan Khusus dengan latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi serta Kepala Kepala Seksi Sarana dan Prasarana dengan latar belakang pendidikan Guru Biologi.

Pada Sub bagian Tata Usaha terdiri dari 2 (dua) orang Staf dan pada Seksi Pembinaan SMA, SMK dan SLB terdiri dari 2 (dua) orang Staf Kemudian pada Seksi Sarana dan Prasarana terdiri dari 1 (satu) orang Staf. Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau cakupan wilayah kerjanya membawahi 3 (tiga) Kabupaten yaitu Kabupaten Siak, Pelalawan dan Kepulauan Meranti dengan jumlah sekolah sebanyak 152 sekolah, jumlah tenaga kependidikan 960, jumlah guru sebanyak 3.264, dan jumlah siswa sebanyak 43.162 orang. Dari data pegawai dan cakupan wilayah kerja yang telah disampaikan diatas dapat diketahui bahwa pada Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki beban kerja yang lebih dan tidak sesuai dengan Analisis Beban Kerja Pegawai (ABK).

Begitu juga dengan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau secara langsung juga akan berpengaruh pada kualitas hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang secara keseluruhan akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan luas cakupan 3 (tiga) wilayah Kabupaten dan keterbatasan tenaga serta anggaran yang ada mengakibatkan tenaga kepegawaian yang melaksanakan tugas sehari hari adalah tenaga kepegawaian yang berdomisili di Siak Sri Indrapura sedangkan pimpinan dari Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau lebih banyak melakukan kegiatan atau menghadiri kegiatan di sekolah-sekolah pada wilayah kerja dan kegiatan lain yang ada di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau di Pekanbaru.

Oleh karena itu tenaga yang bertugas di Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau melaksanakan tugasnya jarang diawasi langsung oleh pimpinan Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau, sehingga pegawai yang ada dikantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau terkadang hanya yang mau masuk kantor saja yang berada dan bekerja dikantor. Sedangkan yang lainnya karena merasa tidak diawasi oleh pimpinan, masuk kantor tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Metode

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel terikat), serta untuk mengetahui peran variabel moderasi dalam hubungan variable tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau Kabupaten Siak, Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2024 Minggu ke II sampai dengan Bulan November minggu ke 4. Sementara itu untuk penyelesaian tesis ini memakan waktu secara keseluruhan lebih kurang selama 4 bulan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel penelitian yaitu Kapabilitas dan Beban Kerja sebagai variabel Independent (X), Pengawasan sebagai variable moderasi Z dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependent (Y)

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif statistik dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan), Analisis SEM-PLS Penelitian ini menggunakan *Structural Equatuion Model* (SEM). Untuk melakukan olah data SEM dengan lebih mudah dapat menggunakan bantuan software statistik. Saat ini sudah tersedia berbagai macam software untuk olah data SEM diantaranya adalah Lisrel, AMOS dan Smart PLS (Wati & Aini, 2021).

Hasil

A. Identitas Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 2 dibawah ini terlihat mayoritas pegawai Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 66 orang (57,89%), sedangkan pegawai berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 48 orang (42,11%). Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa jumlah responden pegawai Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	48	42,11
2	Perempuan	66	57,89
Jumlah		114	100,00

Sumber: Data olahan Peneliti Tahun 2024

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat memegang peranan penting dalam suatu organisasi dan dapat menunjang karir. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa responden mayoritas berpendidikan STRATA 1 (S-1) dengan jumlah 53 orang (46,49%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK dengan jumlah 48 orang (42,11%), responden dengan jenjang pendidikan Diploma dengan jumlah 10 orang (8,77%), responden dengan tingkat pendidikan STRATA 2 (S-2) berjumlah 3 orang (2,63%) .

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	STRATA 2 (S-2)	3	2,63
2	STRATA 1 (S-1)	53	46,49
3	Diploma	10	8,77
4	SLTA/SMK	48	42,11
Jumlah		114	100,00

Sumber:Olahan Penelitian Tahun 2024

c. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Pada analisis deskriptif ini, akan dijabarkan berturut-turut deskriptif statistik variabel Kapabilitas (X1) Beban Kerja (X2), Pengawasan (Z); dan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan analisis deksriptif.

Untuk menginterpretasikan nilai yang diperoleh, maka dibuat skala pengukuran yang akan dijelaskan dalam tabel 4.3 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.

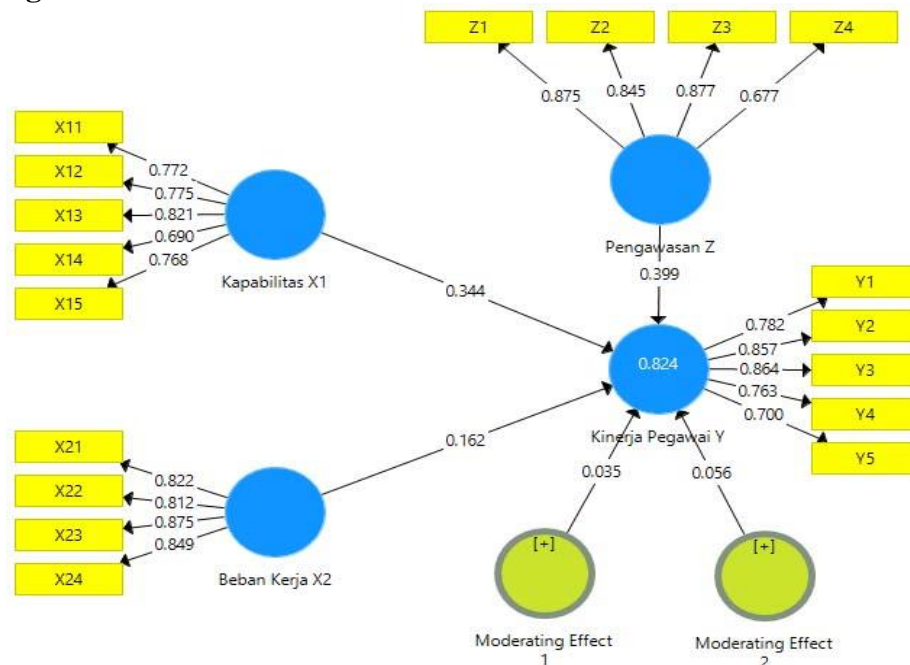
Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian

NILAI MEAN	INTERPRESTASI
4.20 – 5.00	Sangat Setuju
3.40 -4.19	Setuju
2,60 – 3,39	Ragu-Ragu
1.80 – 2.59	Tidak Setuju
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Ghozali 2006 modifikasi peneliti)

B. Analisis Partial Least Square (PLS)

1. Diagram Jalur



Gambar 1 Diagram Jalur 1

2. Evaluasi Model Pengukuran

Model penelitian ini terdiri dari empat konstruk diantaranya Kapabilitas (X1), Beban Kerja (X2), Pengawasan (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

C. Analisis Data

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji yang dilakukan pada *Outer Model* adalah:

a. Uji *Convergent Validity*.

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Menurut Ghozali & Latan

(2020:68), nilai yang terdapat pada *loading factor* harus > dari 0,70 (lebih besar dari 0,70) untuk semua konstruk penelitian. Berdasarkan hasil uji *Convergent Validity* dengan menggunakan SmartPLS 3.0 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. Nilai Loading Factor Kapabilitas (X1)

Kode	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0,772	Valid
X1.2	0,775	Valid
X1.3	0,821	Valid
X1.4	0,690	Tidak Valid
X1.5	0,768	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Tabel 6. Nilai Loading Factor Beban Kerja (X2)

Kode	Loading Factor	Keterangan
X2.1	0,822	Valid
X2.2	0,812	Valid
X2.3	0,875	Valid
X2.4	0,849	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Tabel 7. Nilai Loading Factor Konstruk Pengawasan (Z)

Kode	Loading Factor	Keterangan
Z1	0,875	Valid
Z2	0,845	Valid
Z3	0,877	Valid
Z4	0,677	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Tabel 8. Nilai Loading Factor Konstruk Kinerja Pegawai (Y)

Kode	Loading Factor	Keterangan
Y1	0,762	Valid
Y2	0,857	Valid
Y3	0,864	Valid
Y4	0,763	Valid
Y5	0,700	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih dari 0,4 dengan konstruk yang ingin diukur Ghozali & Latan (2020). Berdasarkan hasil pengukuran *Loading Factor Konstruk* variabel endogen, variabel eksogen dan variabel moderasi diatas diketahui bahwa terdapat 3 nilai *loading factor* yang bernilai $\leq 0,7$ yaitu nilai *Loading Factor X 1.4* dengan nilai *Convergent validity* sebesar 0,690 (Tidak Valid) dan nilai *Loading Factor Z4* dengan nilai *Convergent validity* sebesar 0,677 (Tidak Valid), dan nilai *Loading Factor Y5* dengan nilai *Convergent validity* sebesar 0,700 (Tidak Valid) maka loading faktor X 1.4, Z.4 dan Y5 di keluarkan

Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih besar dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur Ghozali & Latan (2020). Setelah mengeliminasi sebagian indikator variabel dengan nilai yang kurang

memadai, maka pengujian PLS Algorithm kembali dilakukan hingga masih menemukan indikator variabel dengan jumlah $< 0,7$.

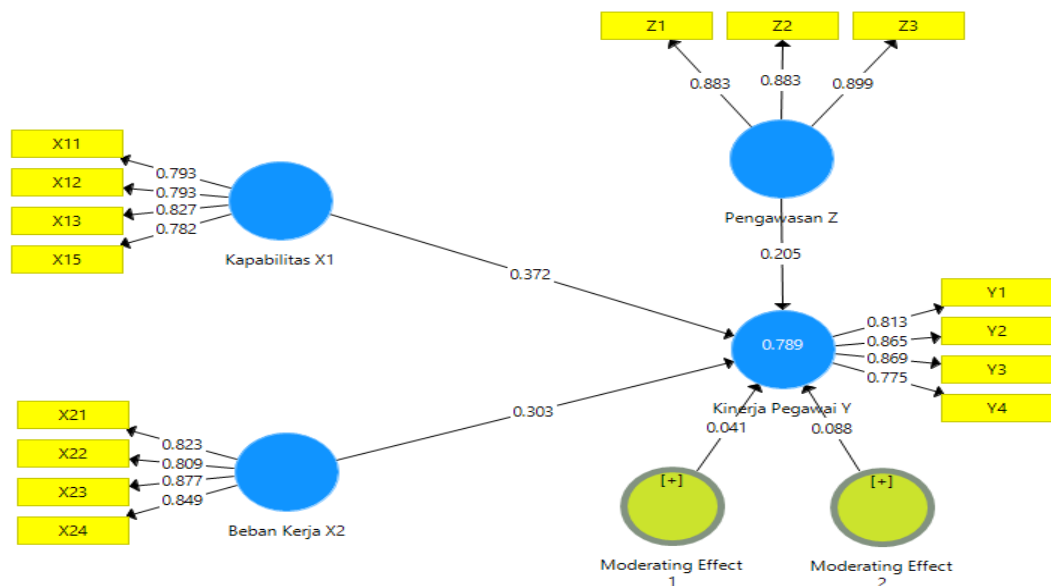
Hasil pengujian validitas konvergen setelah loading factor yang tidak berkorelasi (X 1.4, Z.4 dan Y5) dikeluarkan, akan disajikan dalam tabel 9 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Refleksif Individual
Kapabilitas (X1)	X1.1	0,793	Valid
	X1.2	0,793	Valid
	X1.3	0,827	Valid
	X1.5	0,782	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,823	Valid
	X2.2	0,809	Valid
	X2.3	0,877	Valid
	X2.4	0,849	Valid
Pengawasan (Z)	Z1	0,883	Valid
	Z2	0,883	Valid
	Z3	0,899	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,812	Valid
	Y2	0,863	Valid
	Y3	0,869	Valid
	Y4	0,779	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Tabel 9 menunjukkan nilai – nilai *factor loading* dari semua variabel manifest yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai *factor loading* $> 0,7$, sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya, dengan diagram jalur 2 seperti gambar 2 dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Jalur 2

1. Uji Discriminant Validity.

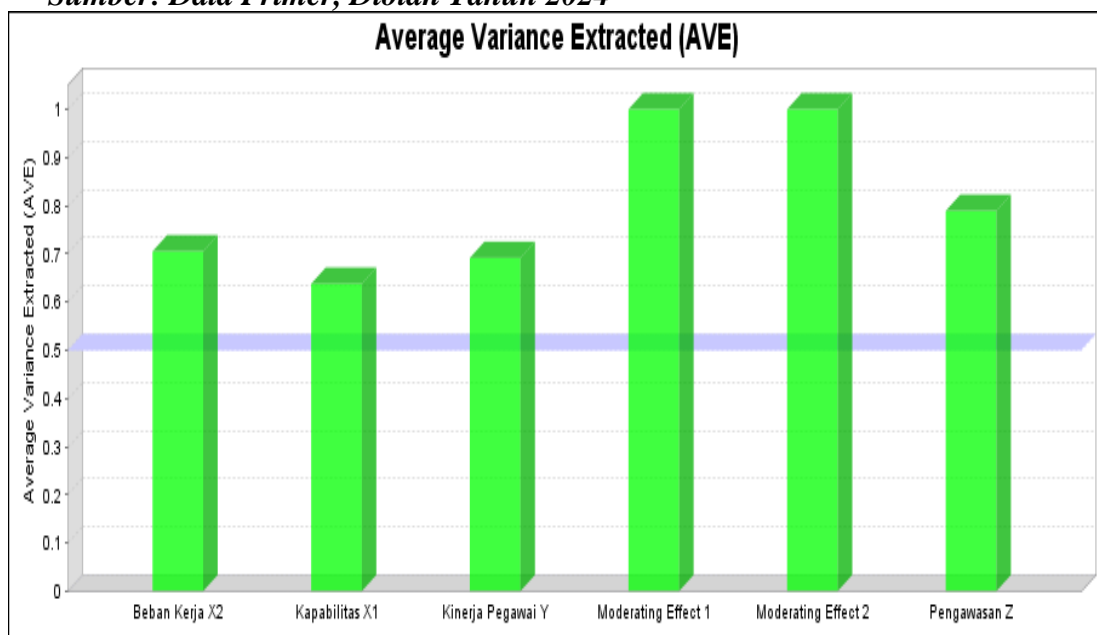
Melakukan uji dengan tujuan mengetahui tingkat diskriminan yang memadai pada setiap indikator di suatu variabel. Derajat *discriminant validity* dikatakan baik apabila nilai

akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antara konstruk Ghozali & Latan (2020). Syarat nilai AVE yang baik menurut Ghozali & Latan (2020) adalah harus lebih besar dari 0,5. AVE dan akar kuadrat AVE disajikan pada tabel berikut. pada tabel 10 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian *Construct Reliability and Validity*

Variabel	Avarage VarianceExtracted (AVE)	Status
Beban Kerja (X2)	0,705	Valid
Kapabilitas (X1)	0,638	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,692	Valid
<i>Moderating Effect 1</i>	1,000	Valid
<i>Moderating Effect 1</i>	1,000	Valid
Pengawasan (Z)	0,789	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024



Gambar 3 Diagram *Avarage VarianceExtracted (AVE)*

Berdasarkan data pada tabel 10 dan Gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *average variance extracted (AVE)* > 0,5 maka dinyatakan valid.

2. *Composit Reliability*

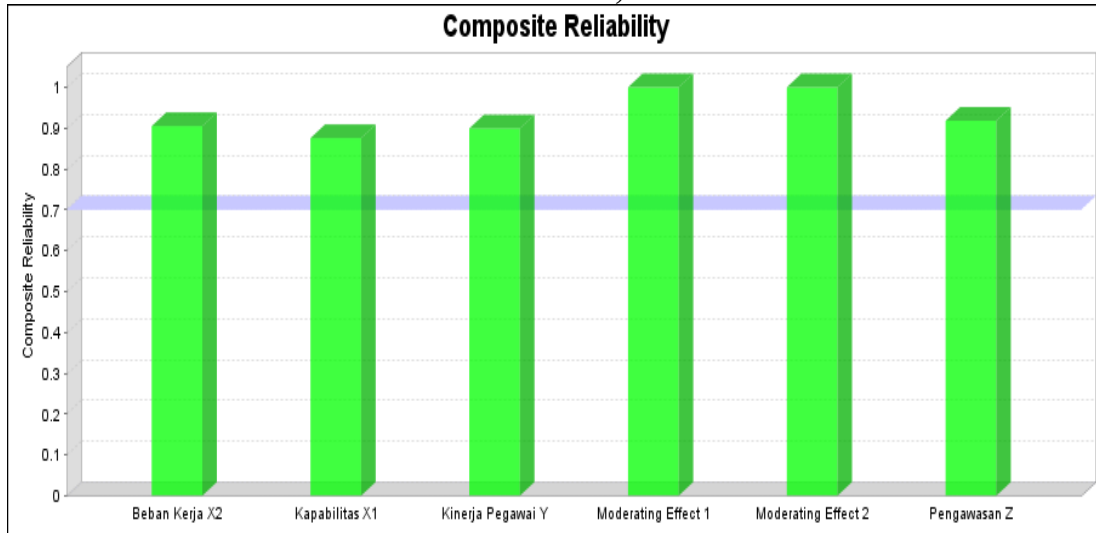
Selain melihat nilai dari *factor loading* konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Aplha* dan *Composite reliability*. Namun, penggunaan *Cronbach's Aplha* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

Menurut Ghozali & Latan (2020) dalam menggunakan pendekatan PLS-SEM seringkali digunakan dua cara dalam menilai reliabilitas suatu konstruk yaitu dengan cara *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Dillon-Goldstein's). Namun, *composite reliability* lebih disarankan dalam melakukan uji reliabilitas pada penelitian dengan pendekatan PLS-SEM. Menilai reliabilitas dengan *composite reliability* pada suatu konstruk harus memiliki nilai > 0,7

Tabel 11. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Status
Beban Kerja (X2)	0,905	Realibel
Kapabilitas (X1)	0,876	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,899	Realibel
<i>Moderating Effect 1</i>	0,100	Realibel
<i>Moderating Effect 1</i>	0,100	Realibel
Pengawasan (Z)	0,918	Realibel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024



Gambar 4 Diagram Composite Reliability

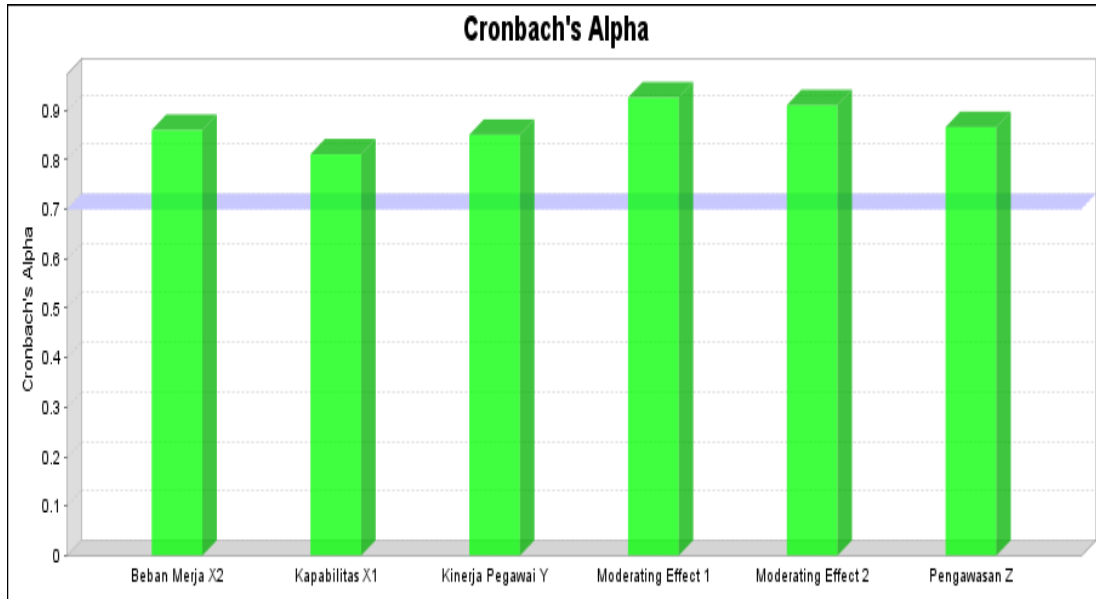
Dari tabel 11 dan Gambar 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Composite Reliability* nilainya > 0.7 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Meskipun lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*, *Cronbach's Alpha* juga dapat digunakan untuk memperkuat gagasan suatu konstruk dinyatakan reliabel. Hanya perlu dicatat bahwa Meskipun lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*, *Cronbach's Alpha* juga dapat digunakan untuk memperkuat gagasan suatu konstruk dinyatakan reliabel. Hanya perlu dicatat bahwa perbedaan dari uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* mengukur dengan batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu konstruk (Chin, 1995 dalam Hartono, 2011). Berikut ini nilai *Cronbach's Alpha* yang juga dapat digunakan untuk memberikan pertimbangan reliabilitas suatu konstruk dijelaskan pada table 4.15 dibawah ini sebagai berikut.

Tabel 12. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Beban Kerja (X2)	0,860	Realibel
Kapabilitas (X1)	0,811	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	Realibel
<i>Moderating Effect 1</i>	0,100	Realibel
<i>Moderating Effect 1</i>	0,100	Realibel
Pengawasan (Z)	0,867	Realibel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024



Gambar 5 Diagram Cronbach's Alpha

Dari tabel 12 dan Gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.7 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* memiliki tujuan untuk menunjukkan tingkat dari signifikansi dalam pengujian hipotesis. Angka-angka hasil perhitungan dibandingkan dengan kriteria untuk tujuan melakukan uji terhadap hipotesis dari konstruk yang telah terbentuk.

a. Nilai R^2

Koefisien determinasi **R-Square (R^2)** digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Hasil R^2 sebesar 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan moderat, 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Laten 2020:81). Hasil perhitungan R^2 disajikan pada Tabel 4.16 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 13 Nilai R^2 Variabel Endogen

Varibel Endogen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai Y	0,789	0,779	Kuat

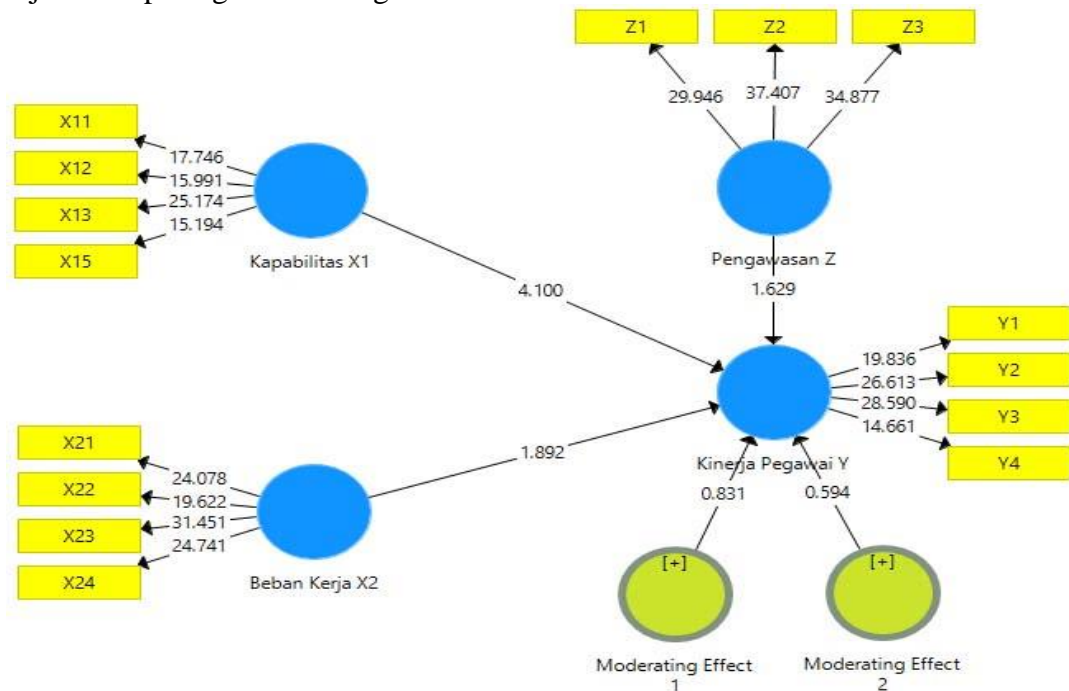
Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai R^2 variabel Kinerja Pegawai Y sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kapabilitas dan Beban Kerja, sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, sehingga nilai tersebut termasuk kedalam kategori kekuatan prediksi model yang kuat.

b. Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1,96 dan atau nilai p values lebih kecil dari 0,05, maka dinyatakan adanya

pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian dengan metode *Bootstrapping* dari analisis PLS akan dijelaskan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 6 Path Coefficients Bootstrapping

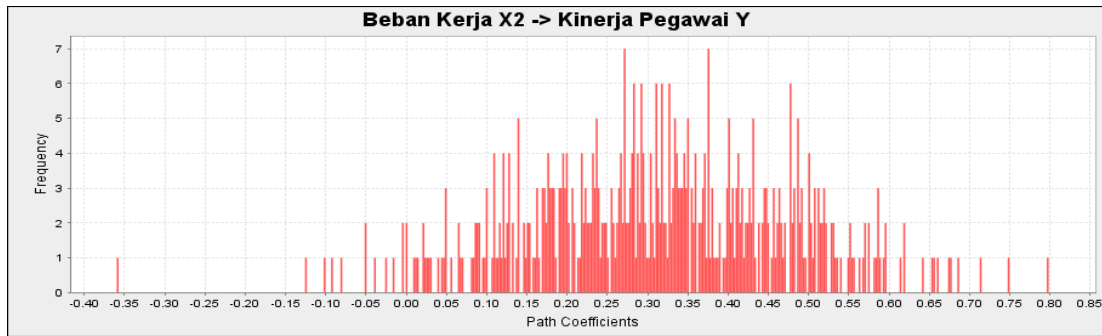
Sumber: Data olahan peneliti dengan SEM-PLS 03

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (*path coefficient*) pada output SmartPLS pada tabel 14 di bawah ini sebagai berikut:

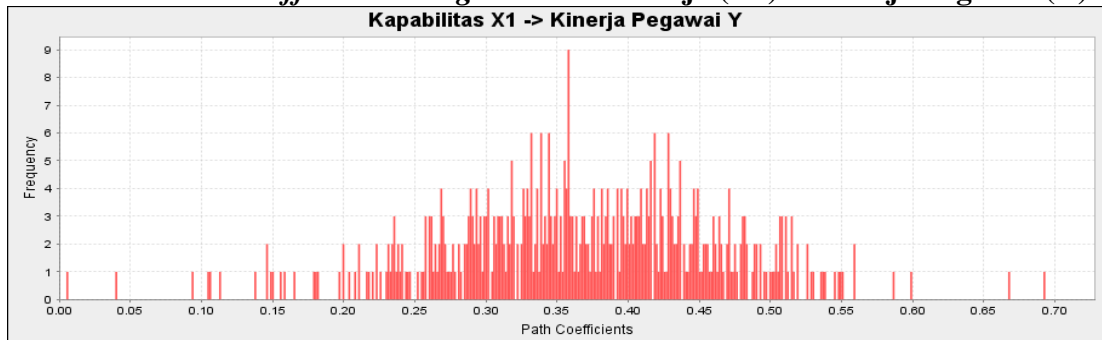
Tabel 14 Path Coefficient

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,303	0,311	0,160	1,890	0,059
Kapabilitas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,372	0,367	0,094	3,966	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Pegawai (Y)	0,041	0,041	0,076	0.539	0,590
Moderating Effect 2 -> Kinerja Pegawai (Y)	0,088	0,087	0,118	0,742	0,459
Pengawasan (Z) Kinerja Pegawai (Y)	0,205	0,200	0,124	1,654	0,099

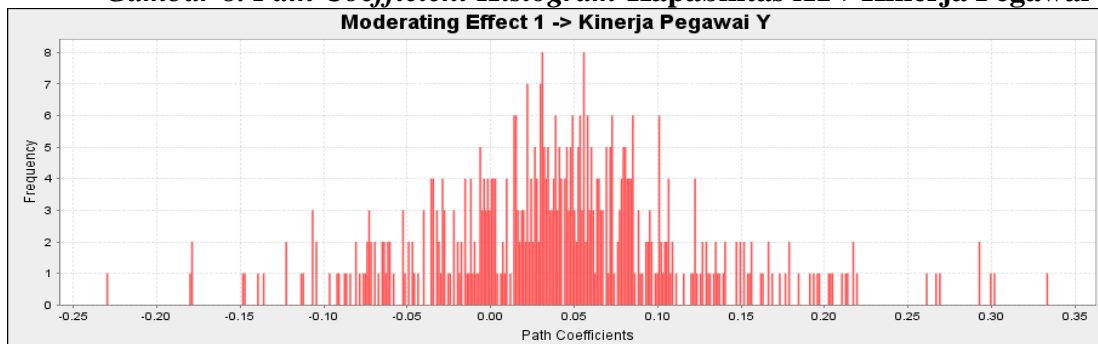
Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024



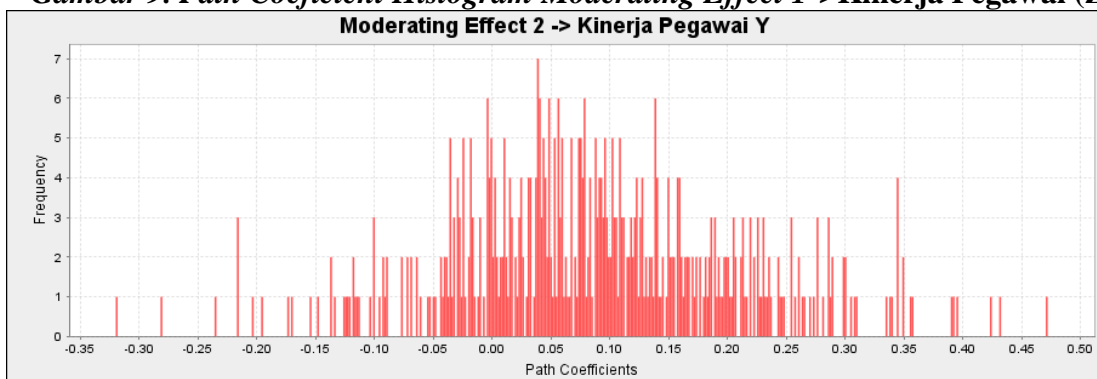
Gambar 7 Path Coefficient Histogram Beban Kerja (X2)->Kinerja Pegawai (Y)



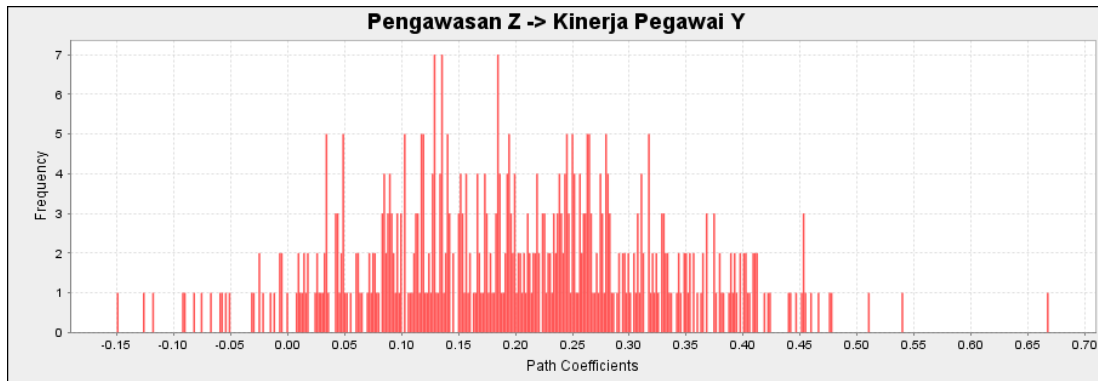
Gambar 8. Path Coefficient Histogram Kapabilitas X1->Kinerja Pegawai Y



Gambar 9. Path Coefficient Histogram Moderating Effect 1->Kinerja Pegawai (Z)



Gambar 10. Path Coefficient Histogram Moderating Effect 2->Kinerja Pegawai Y



Gambar 11. Path Coefficient Histogram Pengawasan (Z)->Kinerja Pegawai (Y)

c. Pengujian Hipotesis 1 sampai 4

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun Hipotesis 1 adalah:

a) Hipotesis I : Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 15 Specific Indirect Effects Kapabilitas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Kapabilitas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,372	0,367	0,094	3,966	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa konstruk eksogen Kapabilitas mempunyai pengaruh $O = 0.372$ dengan konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,966 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0.000 (p -values < 0.05).

Karena nilai t -statistik $>$ nilai t -tabel dan p -values < 0.05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Terbukti**.

b) Hipotesis II : Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Pengawasan dapat memoderasi hubungan antara Kapabilitas terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.19 *specific indirect effects* di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 16 Specific Indirect Effects Kapabilitas (X1) -> Pengawasan (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
<i>Moderating Effect I</i> -> Kinerja Pegawai (Y)	0,041	0,041	0,076	0.539	0,590

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa hasil output *Moderating Effect I* mempunyai pengaruh $O = 0.041$ dengan konstruk Kinerja Pegawai dengan nilai t – statistic 0,539 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.590 (p -values > 0.05).

Karena nilai t -statistik < nilai t -tabel dan p -values > 0.05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara Kapabilitas (X_1), dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

c) **Hipotesis III : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 17 Specific Indirect Effects Beban Kerja (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,303	0,311	0,160	1,890	0,059

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa konstruk eksogen Beban Kerja mempunyai pengaruh $O = 0.303$ dengan konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,890 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.059 (p -values > 0.05).

Karena nilai t -statistik < nilai t -tabel dan p -values > 0.05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Tidak Terbukti**.

d) **Hipotesis IV : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan**

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Pengawasan dapat memoderasi hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.21 *specific indirect effects* di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 18 Specific Indirect Effects Beban Kerja (X_2) -> Pengawasan (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Moderating Effect 2 -> Kinerja Pegawai (Y)	0,088	0,087	0,118	0,742	0,459

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 18 diatas dapat diketahui bahwa hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan mempunyai pengaruh $O = 0,088$ dengan nilai t – statistic 0,742 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.459 (p -values > 0.05)

Karena nilai t -statistik < nilai t -tabel dan p -values > 0.05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Oleh karena itu, hipotesis Keempat yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kapabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Konstruk eksogen Kapabilitas mempunyai pengaruh $O = 0.372$ dengan konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,966 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0.000 (p -values < 0.05). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Terbukti**.

2. Pengaruh Kapabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Pengawasan

Konstruk eksogen Kapabilitas mempunyai pengaruh $O = 0.041$ terhadap konstruk Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,539 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.590 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderator dalam hubungan antara Kapabilitas (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Konstruk eksogen Beban Kerja mempunyai pengaruh $O = 0.303$ terhadap konstruk Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,890 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.059 (p -values > 0.05). . Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Tidak Terbukti**.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Pengawasan

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan mempunyai pengaruh $O = 0,088$ dengan nilai t – statistic 0,742 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.459 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis Keempat yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara Beban Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau..

Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian pada table 4.3 dapat dinyatakan bahwa Kapabilitas pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata keseluruhan tanggapan adalah 4,30. Hal ini disebabkan karena berdasarkan tanggapan pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau bahwa masing-masing pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan, mampu melaksanakannya dengan cepat sesuai dengan target yang ditetapkan serta selalu berupaya untuk meminimalisir berbagai kesalahan yang akan terjadi dari berbagai tugas yang dilaksanakan. Begitu juga dengan pengetahuan masing-masing pegawai terkait bidang tugas mereka masing-masing sudah sangat baik dimana sebagian besar pegawai sebelum diberi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, terlebih dahulu sudah dibekali dengan Bimtek ataupun Diklat-Diklat khusus terkait pekerjaan. Dari berbagai kegiatan yang dilakukan tersebut para pegawai merasa bahwa mereka sudah memiliki pengetahuan yang baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan pada bidang mereka masing-masing. Disamping itu, para pegawai juga memahami bahwa pentingnya untuk memahami informasi yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing karena informasi tersebut tidak hanya terkait

pada satu bidang saja, melainkan juga melekat dan terkait dengan bidang-bidang lainnya agar koordinasi yang dilakukan antar bidang dapat terselenggara dengan baik. Untuk itu maka masing-masing pegawai akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menerima ataupun memahami berbagai informasi yang diberikan pimpinan khususnya yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Kemampuan para pegawai dalam menyampaikan inisiatif juga sangat baik karena dalam bekerja, masing-masing pegawai merasa diberikan kebebasan dalam menentukan inisiatif sendiri sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sebagian besar pegawai yang bertugas sudah terbiasa dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, serta berbagai tugas yang diberikan juga disertai dengan SOP tersendiri dan masing-masing pegawai sudah terbiasa dengan hal tersebut serta berani mengambil inisiatif ataupun ide yang mendukung terselenggaranya pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dengan lancar.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel Beban Kerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata keseluruhan tanggapan adalah 4,30. Hal ini disebabkan karena masing-masing pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing dan juga sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai. Masing-masing pegawai juga meyakini bahwa beban kerja yang diberikan telah disesuaikan dengan keahlian, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Para pegawai juga memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Pekerjaan dilakukan dengan koordinasi yang baik antara masing-masing bidang sehingga satu sama lain saling mendukung terlaksananya keberhasilan tugas-tugas tersebut. Begitu juga dengan inisiatif dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai menunjukkan kemampuan dari masing-masing pegawai untuk proaktif dan mandiri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mengurangi ketergantungan pada atasan, sehingga masalah dapat diselesaikan lebih cepat dan pekerjaan berjalan dengan lancar. Begitu juga dengan setiap pekerjaan yang dilakukan sudah memiliki aturan ataupun prosedur kerja masing-masing dan para pegawai selalu mengikuti prosedur atau aturan kerja yang telah ditentukan tersebut sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Disamping itu masing-masing pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan juga komitmen yang tinggi untuk memastikan setiap pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel Pengawasan pimpinan Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata keseluruhan tanggapan adalah 4,29. Hal ini disebabkan karena pimpinan telah melakukan penilaian pekerjaan bagi seluruh pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan (aturan yang berlaku) berupa penilaian Standar Kinerja Pegawai (SKP) sebagai standar penilaian kinerja pegawai. Penilaian hasil kerja pegawai bukan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan satuan pendidikan akan tetapi dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Disamping itu khusus untuk pengawasan bagi Pegawai Tenaga Tata Usaha dan Keuangan Se Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang bertugas pada masing-masing sekolah, Kemudian pimpinan telah melaksanakan penilaian hasil kerja para pegawai yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebagai bentuk komitmen dalam menjaga kualitas dan produktivitas kerja. Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator kinerja. Kemudian sebagai upaya peningkatan pengawasan maka setiap pekerjaan harus dikonfirmasi oleh pimpinan tentang kevalidannya, dan pimpinan Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau memberikan arahan serta teguran bila ditemui adanya pekerjaan yang dilakukan pegawai yang tidak sesuai dengan target dan aturan yang ada. Pimpinan juga secara rutin melakukan pemantauan terhadap aktivitas dan kinerja pegawai, sehingga dapat segera mengetahui jika ada pelanggaran aturan yang terjadi. Pimpinan juga memberikan

penghargaan kepada masing-masing pegawai yang memiliki kinerja yang baik pengakuan atas usaha dan kontribusi mereka kepada organisasi yang dapat memotivasi pegawai untuk terus berkerja dengan lebih baik. Disamping itu pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap semua kegiatan sebagai upaya untuk meminimalisir berbagai kendala ataupun permasalahan yang terjadi agar semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, efektif dan efisien

Hasil tanggapan responden penelitian tentang Kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata keseluruhan tanggapan adalah 4,29. Hal ini disebabkan karena sebahagian besar pegawai sudah berusaha untuk bekerja dengan baik, rapi, teliti agar dapat meminimalisir berbagai kesalahan yang mungkin saja terjadi. Hal ini disebabkan oleh karena pimpinan selalu melakukan pengawasan kinerja pegawai dengan baik dan berkesinambungan. Dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing pegawai selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara efisien dan efektif sesuai dengan waktu atau target yg sudah ditetapkan. Begitu juga dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan harus dapat terselesai dengan baik agar tidak menumpuk dan mempengaruhi berbagai pekerjaan yang setiap saat harus dilakukan. Sebagai besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan, Dalam bekerja, para pegawai mampu berpartisipasi aktif dengan rekan kerja hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan sehari-hari para pegawai adalah berupa pekerjaan tim yang dilakukan secara bersama-sama dengan sesama pegawai lainnya. Para pegawai juga memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja serta mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Moderasi Pengawasan Dalam Hubungan Kapabilitas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh $O = 0.372$ terhadap konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,966 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0.000 (p -values < 0.05). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Terbukti**.

Kapabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Pengawasan dengan nilai pengaruh 0,041. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,539 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.590 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderator dalam hubungan antara Kapabilitas (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh $O = 0.303$ terhadap konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,890 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.059 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau **Tidak Terbukti**.

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Pengawasan dengan nilai pengaruh $O = 0,088$ dengan nilai t – statistic 0,742 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.459 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis Keempat yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh

Pengawasan **Tidak Terbukti**. Hal ini berarti bahwa Pengawasan tidak mampu berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara Beban Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), karena Pengawasan (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah I Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Referensi

- Ferdinandus Sampe, Norvadewi, Arifin Bagea dan Rebecha Prananta (2022). Analysis of The Influence of Supervision, Work Skills, and Salary On Employee Performance in PT. Persada Indonesia Workshop in Sukabumi District. *Julnal Al Khanaf*. Volume 4 Nomor 2 2022 : page 55-69 p-ISSN: 2686-262X e-ISSN : 2685-9300 DOI : 10.24256
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang
- Nurlinda Hijrah, Andi Jam'an, Samsul Rizal dan Akhmad, Muh. Ikram Idrus (2024). The Employee Performance Perspective Influenced By Supervision, Commitment, and Work Discipline at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. *Eduvest - Journal of Universal Studies* Volume 4 Number 06, June, 2024 p-ISSN 2775-3735- e-ISSN 2775-3727
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Normor 7 Tahun 2017 Tentang Kompetensi Teknis Jabatan di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi dan Kabupaten/Kota
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Dr. Ir. Su).
- Wati, D., & Aini, W. (2021). Achievement Motivation and Entrepreneurial Interest of Barista as Training Graduates from Job Training Center. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 9(3), 352. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v9i3.113588>