

## PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASER

Erni Susanti<sup>1</sup>, Achmad Firdaus<sup>2</sup>, Sartika<sup>3</sup>

1,2)Prodi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

3)Universitas Indonesia Timur, Makassar

Email: erni.susanti0871@gmail.com<sup>1</sup>, achmadfirdaus680@gmail.com<sup>2</sup>

**RINGKASAN** - Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah: apakah terdapat pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dan manakah di antara pengawasan dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di masa yang akan datang.

Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat persamaan fungsi  $Y = 1,000 + 0,486X_1 + 0,330X_2$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. Pengaruh ini juga dijelaskan dengan nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,354 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 35,4% dan selebihnya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien regresi (R), yang menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada pengujian, yaitu sebesar 0,611. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,645 > 3,1381$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dari kedua variabel tersebut, variabel pengawasan ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang dominan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,295 > 1,6683$  serta nilai probabilitas terkecil yaitu  $0,001 < 0,05$

Melihat hasil pembahasan di atas, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan diterima, karena hipotesis awal menyatakan variabel yang dominan adalah variabel pengawasan ( $X_1$ ).

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Perkembangan yang semakin dinamis dan tidak dapat dipisahkan menuntut semua pihak baik aparatur negara maupun swasta untuk terus berupaya

meningkatkan kinerja guna mendorong pembangunan Indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung atau menentukan pelaksanaan pembangunan. Dalam pembangunan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kualitas tersebut, kita harus memperhatikan faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Karena keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas bergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerja, karena sebaik apapun peralatannya, banyaknya sumber daya alam yang ada, maupun banyaknya uang yang tersedia, tetap bergantung pada orang itu sendiri. Oleh karena itu, faktor manusia sebagai pekerja atau pegawai harus mendapat perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan faktor lainnya. Karena perhatian seperti ini dapat membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan bisnis suatu organisasi, maka hal itu berkaitan erat dengan keseluruhan strategi organisasi, karena strategi yang diterapkan berkaitan dengan sumber daya yang efektif.

Pengelolaan sumber daya yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan sering dijadikan dasar penilaian pegawai. Jika karyawan tidak mau bekerja keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak berarti apa-apa bagi organisasi. Pengawasan diharapkan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja PNS.

Melalui pengawasan PNS kembali termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengawasan juga dapat membimbing PNS untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menghindari kesalahan yang tidak diharapkan.

Pengawasan juga merupakan kegiatan untuk memperbaiki, mendorong dan meningkatkan hasil kinerja pegawai negeri sipil, semua ini dapat berhasil bila tugas pengawasan dilaksanakan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong etos kerja dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan

masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha untuk memiliki disiplin yang baik atau positif pada bawahannya.

Tugas PNS di unit ini adalah membakukan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan disiplin kerja yang relevan, menjaga dan memelihara disiplin kerja semaksimal mungkin, menunaikan tugas, dan mencapai ketenangan jiwa. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan organisasi dan mencapai tujuan kinerja pegawai yang diharapkan, PNS perlu mendapat pembinaan disiplin kerja secara terus menerus dari pimpinan, sehingga pegawai memiliki motivasi untuk melakukan tindakan disiplin, bukan karena sanksi, tetapi didorong oleh disiplin diri.

Bekerja di instansi pemerintah merupakan cita-cita PNS agar kebutuhan pokoknya terpenuhi, sehingga dapat melakukan berbagai pekerjaan yang terkadang di luar kemampuannya.

Dalam melaksanakan aktivitas Dinas Pendidikan Kab. Paser, menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu pemerintahan, sehingga perlu dikelola secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup lembaga. Sebagai manusia, PNS memiliki keterbatasan dan cita-cita yang harus dikelola dan dimanfaatkan secara bijak oleh pimpinan.

Selain itu, masih banyak fakta yang kurang memuaskan yaitu rendahnya etika profesi PNS. Banyaknya PNS tidak tepat waktu untuk bekerja, tugas-tugas tertunda, mereka meninggalkan pekerjaan mereka selama jam kerja, dan penggunaan infrastruktur yang tidak efisien di tempat kerja adalah buktinya.

Pengawasan dan disiplin kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Paser bertujuan untuk mendidik, membimbing dan mengembangkan PNS agar dapat bekerja secara efisien dan efektif, meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai apabila tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

---

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser yang berjumlah 69 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser yang berjumlah 69 orang.

### 3. Sumber Data

#### a) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini nantinya adalah data yang langsung didapat ketika mendatangi obyek penelitian yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Paser

#### b) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini nantinya adalah data yang sudah ada di obyek penelitian, misalnya data kepegawaian, tufoksi masing-masing bagian dan lain sebagainya.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Penelitian Lapangan

##### a) Observasi

Teknik pengumpulan data observasi digunakan apabila penelitian melibatkan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dalam hal ini observasi dilakukan dengan mendatangi langsung obyek penelitian yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Paser

##### b) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika seorang peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan yang harus dipelajari dan jika peneliti ingin mempelajari sesuatu darinya.

Dalam penelitian ini digunakan wawancara tidak terstruktur, yakni penulis melakukan wawancara dengan pejabat atau Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Paser tanpa menggunakan instrumen wawancara secara tertulis

##### c) Kuesioner

Dalam penelitian ini nantinya kuesioner akan diberikan kepada seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser yang menjadi sampel dalam penelitian ini

##### d) Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai jumlah pegawai, pangkat dan golongan, masa kerja, tingkat pendidikan pegawai atau hal-hal yang terkait dengan penelitian ini.

## 2) Penelitian Kepustakaan

Suatu teknik pengumpulan data-data sekunder atau pendukung dari data primer. Walaupun sifatnya sebagai data sekunder atau pendukung namun tidak kalah pentingnya sebagai landasan berpikir dengan menggunakan dasar teori yang berhubungan langsung dengan variabel-variabel yang diteliti.

Sumber data perpustakaan diperoleh dengan cara mempelajari dan mendalami buku-buku literatur, jurnal ilmiah, dan media lainnya.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yan digunakan adalah metode deskriptif yaitu analisis data tanpa berdasarkan angka-angka dan perhitungan tetapi berdasarkan atas pendapat, fakta-fakta, gambar-gambar serta pemikiran yang bersifat rasional yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk menjelaskan distribusi dan karekteristik variabel penelitian data dari suatu variabel yang diteliti dan menarik kesimpulan dari data yang didapat. Dalam meneliti dan menganalisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Coeffesient Regressions	t <sub>hitung</sub>	Sig	Korelasi Parsial
Konstanta	1,000			
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,486	4,295	0,000	0,467
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,330	3,639	0,001	0,409

R <sup>2</sup> (Koefisien determinasi)	= 0,354
R (Koefisien korelasi)	= 0,611
F <sub>hitung</sub>	= 19,645
Sig F	= 0,000
F <sub>tabel</sub>	= 3,1381
t <sub>tabel</sub>	=1,6683
n	= 69

Sumber data: diolah kembali dari hasil perhitungan SPSS

- a) Angka 1,000 merupakan konstanta, yang berarti  $X_1$ , dan  $X_2$ , merupakan hal yang sama dengan 0 (nol), berdasarkan hal tersebut variabel Y (kinerja pegawai) adalah 1,000.
- b) Angka  $0,486X_1$  adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengawasan ( $x_1$ ), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c) Angka  $0,330X_2$  adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin ( $X_2$ ). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap disiplin ( $X_2$ ), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

## 2) Koefisien Korelasi (R)

Dapat dilihat dari tabel 1 di atas koefisien korelasi sebesar 0,611 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel supervisi ( $X_1$ ) dengan variabel disiplin ( $X_2$ ) pada variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkat 0,60-0,799.

Di mana dalam Sugiyono (2013:250), dapat diketahui bahwa pada tingkatan atau level tersebut maka hubungan antara variabel pengawasan dan disiplin dengan variabel Y (kinerja pegawai) adalah kuat.

## 3) Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menentukan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% dari variabel yang diteliti memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sebenarnya masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut pegawai faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja mereka adalah pemberian gaji atau upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, insentif yang cukup, serta faktor motivasi

#### 4) Uji F (serentak)

Terlihat dari hasil perhitungan SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 2 bahwa hasil uji F atau Fhitung adalah sebesar 19,645. Dibandingkan dengan Ftabel yaitu sebesar 3,1381 diperoleh hasil bahwa Fhitung > Ftabel atau  $19,645 > 3,1381$  yang berarti bahwa variabel pengawasan dan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5) Uji t (Sendiri-Sendiri)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel pengawasan dan variabel disiplin terhadap variabel Y (kinerja pegawai negeri sipil), adapun hasilnya adalah:

- a) Diperoleh thitung untuk supervisi (X1) sebesar 4,295, dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,6683, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,295 > 1,6683$ , menunjukkan bahwa variabel supervisi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b) Untuk kedisiplinan (X2) thitung sebesar 3,639 dengan taraf signifikansi 0,001, bandingkan dengan ttabel 1,6683,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,639 > 1,6683$ , yang berarti bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan PNS (Y).

Dari penjelasan tersebut maka hipotesis pertama untuk uji t (secara parsial) terbukti atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel pengawasan (X1) yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  tertinggi yaitu 4,295 dan nilai signifikan terendah yaitu  $0,000 < 0,05$ , yang berarti hipotesis kedua juga diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan fungsi yaitu:

- a)  $Y = 1,000 + 0,486X_1 + 0,330X_2$ , dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser.
- b) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,354 yang berarti bahwa variabel yang diteliti mempunyai pengaruh sebesar 35,4% terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Paser, sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi ( $R$ ) sebesar 0,611 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (pengawasan dan disiplin) dengan variabel terikat (kinerja PNS) kuat yaitu antara 0,60-0,799.
- c) Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,645 > 3,1381$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Paser.
- d) Dari kedua variabel, variabel pengawasan ( $X_1$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Manajemen Penelitian*. Edisi Baru. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Amins, Achmad. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Laksbang Pressindo. Yogyakarta
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Gomes, Faustin Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapanbelas. PT Bumi Aksara. Jakarta

- 
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2001). *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cester Of Academic Service. Yogyakarta
- . (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama. Center Of Academic Service. Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung