

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat

Nadya Edlin¹, Armiami

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Corresponding author : mia.feunp@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 4 September 2022

Accepted 12 Oktober 2022

Published 13 Oktober 2022

Keywords : *supervision, work discipline, employee performance*

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13721>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of West Sumatra Province. This type of research is an associative descriptive study. The sampling technique used was a saturated sample technique with a sample of 89 employees. The data analysis technique used in this research is path analysis. Based on the results of the analysis, it shows that work discipline as an intervening variable does not succeed in mediating the supervisory relationship as an exogenous variable on employee performance as an endogenous variable. In more detail, it can be concluded that: the supervision of the leadership affects the work discipline of the BAPPEDA of West Sumatra Province. This means that the better the supervision carried out by the leadership, the higher the work discipline of employees will be, and vice versa, the supervision of the leadership affects the performance of employees at the BAPPEDA of West Sumatra Province. This means that the better the supervision carried out by the leadership, the higher the performance produced by the employees, and vice versa. Work discipline affects the performance of employees at the BAPPEDA of West Sumatra Province.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Masalah kedudukan dan peran pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan kepada seluruh masyarakat secara adil, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dilakukan untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berorientasi pada pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab dan disiplin agar dapat memberikan pelayanan optimal sesuai dengan tuntutan perkembangan yang ada di masyarakat. Kedudukan dan peran pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) sangat penting, oleh sebab itu guna melaksanakan tugasnya, para pegawai haruslah mempunyai kinerja yang baik agar dapat menunjang tujuan perusahaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan bagi setiap pegawai. Maka untuk mewujudkan semua itu pegawai haruslah dibina sebaik-baiknya, baik itu melalui pembinaan, penyempurnaan, dan penertiban aparatur pemerintah agar kedepannya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab (Marpaung, 2013).

Menurut (Rivai, 2005) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. (Mangkunegara, 2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat Periode Januari - Desember 2018

No	Bagian Unit Kerja	Nilai SKP	Perilaku						Rata-rata	Rata-rata Akhir	Target Kinerja (%)
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja sama	Kepemimpinan			
1	Keuangan	91	85	86	90	86	86	86	87	88.7	
2	Program	89	85	85	89	85	85	86	86	87.3	
3	Umum dan Kepegawaian	90	84	84	91	84	83	86	85	87.8	
4	Pengendalian dan Evaluasi	88	88	87.7	90.7	88	87	83.5	88	87.9	
5	Ekonomi dan Pengembangan Wilayah	90	84	85	88	84	84	88	85	87.7	100
6	Sosbud dan Pemerintahan	91.9	84	85	90.6	83.8	84	84.8	85	88.7	
7	Makro dan Pendanaan Pemb.	89	84.9	84.9	90	84	84.3	85.7	86	87.1	
Rata-rata		90	85	85.4	89.9	85	84.8	85.7	86	87.9	

Sumber: Hasil Olahan 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat belum sesuai dengan target dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja pegawai, kinerja yang belum optimal tersebut ditandai dengan pencapaian kinerja yang dicapai berkisar 80 sampai 90. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat sudah dikatakan baik namun masih ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan secara maksimal, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan. Dari tabel di atas jika kita lihat secara keseluruhan nilai terendah yang diperoleh pegawai yaitu pada bagian kerja sama dengan nilai sebesar 84.8 sedangkan nilai tertinggi yaitu pada bagian komitmen sebesar 89.9.

Kemudian masih terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memperoleh nilai di bawah rata-rata, yaitu pada bagian subag program, subag umum dan kepegawaian, bidang ekonomi dan pengembangan wilayah dan bidang makro dan pendanaan pembangunan. Bagian yang memperoleh nilai terendah yaitu pada bidang makro dan pendanaan pembangunan yang memperoleh nilai akhir sebesar 87.1, ini bisa menjadi pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut (Siagian, 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nielwaty, E, Prihati, 2017) dan penelitian (Sari, N, 2015) memiliki pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan diawasi oleh pimpinan para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dapat terhindar dari penyimpangan dalam bekerja. Dengan diberlakukan pengawasan yang baik pada karyawan maka akan tercipta lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang ada tanpa adanya penyimpangan dalam bekerja. Selain itu, dengan pengawasan juga dapat mengetahui hal-hal yang berpotensi dapat merugikan organisasi seperti kesalahan-kesalahan pegawai dalam pekerjaannya, kekurangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kelemahan pegawai dalam pelaksanaan dan cara kerjanya di instansi. Namun, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak ditujukan untuk mencari-cari kesalahan pegawai, melainkan sebagai langkah preventif untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya (Marsaoly, 2016).

Berikut ini data instrumen awal tentang pengawasan pimpinan BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat :

Tabel 2. Instrumen Awal Tentang Pengawasan Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Σ	%	Σ	%
1	Penetapan volume dan beban kerja yang belum optimal	15	75%	5	25%
2	Penempatan personil yang memenuhi syarat sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang diemban	14	70%	6	30%
3	Pembinaan personil di lingkungan kerja belum optimal	15	75%	5	25%

Sumber: Hasil Olahan 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 20 responden di antaranya mengungkapkan bahwa peranan pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih belum sepenuhnya optimal. Seperti penetapan volume dan beban kerja yang belum optimal di mana dari 20 orang responden 75% responden di antaranya menjawab setuju sementara 25% lainnya menjawab tidak setuju. Untuk pernyataan lainnya seperti penempatan personil yang memenuhi syarat sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang diemban juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik, di mana 70% responden menjawab setuju dan 30% lainnya menjawab tidak setuju. Selanjutnya untuk pembinaan personil di lingkungan kerja juga belum optimal, di mana 75% responden menjawab belum optimal.

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Sutrisno, 2011) adalah disiplin karyawan itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Alexander, 2002) pengembangan perusahaan harus mempelajari tentang kinerja dan pentingnya sikap disiplin. Manajemen dan karyawan harus menunjukkan sinerginya dalam mengatasi masalah disiplin demi meningkatkan kinerja serta kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan studi awal di lapangan masih banyak terdapat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Beberapa di antaranya seperti pegawai yang datang terlambat ke kantor, kemudian banyak ruang yang kosong pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan sikap pegawai yang kurang profesional dan mengabaikan sikap disiplin dalam bekerja. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari atasan dalam membina pegawai yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut dapat dilihat data rekapitulasi absensi pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat periode Juli - Desember 2018.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat Bulan Juli - Desember 2018

No	Bulan	Jml Hari Kerja	Keterangan					Jml	Persentase Ketidakhadiran $\frac{jml}{jml\ hari \times jml\ pegawai} \times 100$
			TL	I	C	S	DL		
1	Juli	22	477	-	6	-	541	547	25.9%
2	Agustus	21	416	1	29	-	618	648	32.1%
3	September	19	383	-	8	3	454	465	25.5%
4	Oktober	23	418	-	6	-	722	728	32.9%
5	November	21	340	3	4	-	742	749	37.1%
6	Desember	19	419	2	-	2	604	608	33.3%
Jumlah		125	2453	6	53	5	3681		Rata-rata
Persentase			20.40%	0.05%	0.44%	0.04%	30.67%		31.1%
Jumlah Total Karyawan			96 Karyawan						

Sumber: Hasil Olahan 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai dari bulan Juli sampai dengan Desember 2018 cukup tinggi yaitu dengan persentase rata-rata 31.1%, ini perlu menjadi perhatian serius dari atasan. Bahkan jumlah pegawai yang terlambat berada pada urutan kedua tertinggi, yaitu mencapai angka 20% dari jumlah pegawai, Ini mengindikasikan belum semua pegawai memiliki disiplin yang baik.

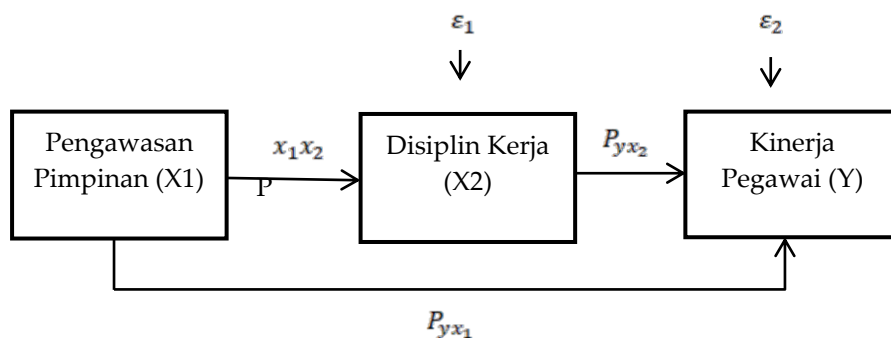
Berdasarkan latar belakang, data dan uraian teori maka lebih lanjut penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh : pengawasan terhadap disiplin pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat, pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat, disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. penelitian ini merupakan penelitian empiris yang merupakan replikasi dari peneliti terdahulu. Dengan judul "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat".

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Dengan populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 96 orang dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus yang berarti jumlah sampel yang digunakan adalah 96 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi subjek penelitian.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah teknik Angket (Kuesioner). Kuesioner dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibedakan antara variabel eksogen (variabel X1), variabel endogen (variabel Y) dan variabel intervening (variabel X2). Sebelum itu dilakukan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan heteroskedastisitas dan uji hipotesis. Gambar 1 struktur analisis jalur untuk hubungan antar variabel



Gambar 1. Struktur Analisis Jalur

Uji Prasyarat Analisis

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.15170701
	Absolute	.052
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olahan Statistik 2020

Dari hasil tabel 7 dapat dilihat hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi semua variabel >0.05 , dengan signifikansi yaitu 0.971 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table berikut menyajikan data hasil uji heterokedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan variabel, dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.535	3.302		-.162	.872
	Pengawasan	.018	.049	.044	.373	.710

Disiplin_Kerja	.034	.054	.074	.629	.531
----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: abs_Res

Sumber: Hasil Olahan Statistik 2020

Dari hasil tabel 8 dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan, signifikansi besar dari 0.05.

Analisis Jalur Dan Uji Hipotesis

Uji t

Tabel berikut ini hasil uji t variabel pengawasan pimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (X2):

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (X2)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.692	4.964		7.996	.000
	Pengawasan	.385	.089	.421	4.330	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Statistik 2020

Table berikut ini menyajikan hasil uji t variabel pengawasan pimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) :

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18.963	5.830		3.252	.002
1	Total_X1	.264	.087	.284	3.020	.003
	Total_X2	.443	.096	.436	4.632	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Statistik 2020

Dari hasil tabel 9 dapat dilihat pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja dengan koefisien jalur $P_{X1X2} = 0.421$, t hitung = 4.330 pada sig. $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa

variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Jadi berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis satu pengawasan pimpinan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat diterima.

Dari tabel 10 dapat dilihat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur $P_{yx2} = 0.436$, t hitung = 4.632 pada sig. $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dapat diperoleh hasil uji analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total tentang pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total Tentang Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Total
			Langsung	Tidak Langsung	
1	X1 terhadap X2	0.421	0.421	-	0.421
2	X1 terhadap Y	0.284	0.284	0.184	0.468
3	X2 terhadap Y	0.436	0.436	-	0.436
4	e1	0.91	-	-	0.91
5	e2	0.79	-	-	0.79

Sumber: Hasil Olahan Statistik 2020

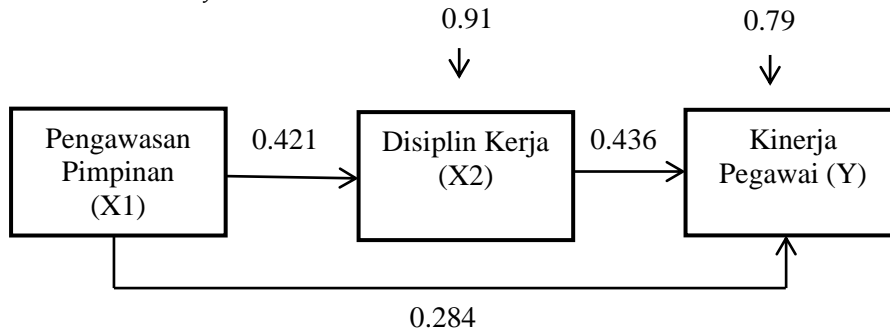
Dari tabel 11 dapat dilihat nilai koefisien Jalur X1 ke X2 adalah 0.421 dan tingkat signifikansi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karena memiliki nilai signifikansi di antara 0.000 lebih kecil dari 0.050. Nilai koefisien Jalur X1 ke Y adalah 0.284 dan tingkat signifikansi yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan di antara variabel pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai karena memiliki nilai signifikansi di antara 0.003 lebih kecil dari 0.050. Nilai koefisien Jalur X2 ke Y adalah 0.436 dan tingkat signifikansi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai signifikansi di antara 0.000 yang lebih kecil dari 0.050.

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa besarnya nilai pengaruh tidak langsung pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0.184 yang berarti pengawasan pimpinan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja pegawai ($0.284 > 0.184$). Dengan kata lain, disiplin kerja tidak berperan menjadi variabel *intervening* antara pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai menurut responden tidak harus melewati disiplin kerja, meningkatkan kinerja pegawai cukup dengan pengawasan yang baik dilakukan oleh pimpinan. Dari tabel 5 dapat dilihat nilai residual atau epsilon untuk variabel pengawasan pimpinan dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan besar 0.79 dan nilai residual atau epsilon untuk variabel pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0.91.

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diperoleh struktur analisis jalur sebagai berikut:

Struktur Analisis Jalur

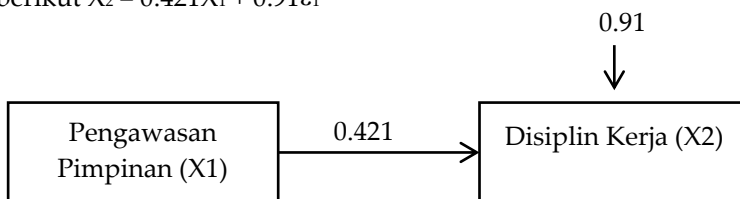


Gambar 2. Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada gambar 2 di atas, struktur analisis jalur dapat dibagi menjadi 2 sub struktur sebagai berikut:

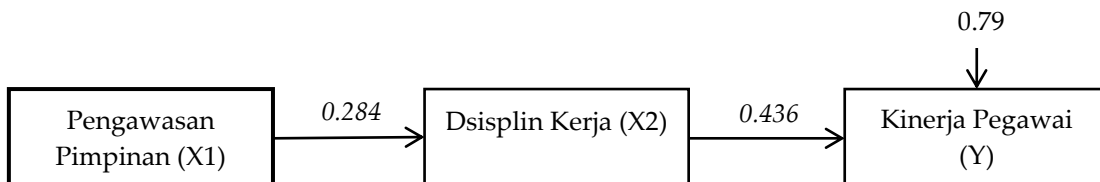
Sub Struktur 1

Pengaruh langsung dalam analisis jalur ini dapat dilihat pada gambar 3. Nilai P_{x2x1} yang merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja yang terdapat pada tabel 11, dengan hasil persamaan sebagai berikut $X_2 = 0.421X_1 + 0.91\epsilon_1$



Gambar 3. Sub Struktur 1 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin

Pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur ini dapat dilihat pada gambar 4. Nilai P_{yx1} dan P_{yx2} merupakan nilai *Standardize Coefficients* (koefisien beta) yang diperoleh yaitu pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja yang terdapat pada tabel 11, dengan hasil persamaan sebagai berikut $Y = 0.284X_1 + 0.436X_2 + 0.79\epsilon_2$



Gambar 4. Sub Struktur 2 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Jadi berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat diterima.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat ini. Oleh sebab itu dengan semakin tingginya pimpinan melakukan pengawasan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja yang ditimbulkan. Sebaliknya apabila pengawasan yang dilakukan rendah maka rendah pula disiplin kerja yang ditimbulkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan untuk meningkatkan disiplin kerja, pelaksanaan pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan, para karyawan dapat bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi sehingga pada akhirnya tujuan instansi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapa. Pengawasan harus diarahkan sebagai salah satu upaya guna mewujudkan lingkungan kerja yang tertib, disiplin, tumbuh dan berkembang atas kesadaran dari dirinya sendiri. Hasil yang didapatkan ini sesuai dengan pendapat dari (Siagian, 2004) bahwa, semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan para pegawai. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat pengawasan maka semakin rendah pula tingkat kedisiplinan para pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zulkifli, S, 2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja para pegawai PDAM, terutama jika dilihat dari bagaimana peran pimpinan sangat membantu dalam penyelesaian masalah pekerjaan dan evaluasi kembali pekerjaan yang telah dilakukan. Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh (Arman, Aida, 2014) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kedisiplinan pegawai di bidang dana perimbangan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Artinya

hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Sehingga dengan tingginya pimpinan melakukan pengawasan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya apabila pengawasan pimpinan yang dilakukan rendah maka rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Pengawasan dalam instansi sangat dibutuhkan agar dapat mencegah kendala yang dapat timbul di lingkungan instansi dalam pelaksanaan setiap kegiatannya. Berdasarkan deskripsi, (Bacal, 2005) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan berawal dari peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang melandasi penelitian ini terkait dengan (Siagian, 2011) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya pengawasan maka para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada agar terhindar dari penyimpangan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nielwaty, E, Prihati, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi penghambat dalam melaksanakan pengawasan adalah dari pimpinannya yang belum melaksanakan pengawasan dengan rutin dan terstruktur. Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sari, N, 2015) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Agar kinerja pegawai meningkat maka perlu meningkatkan pengawasan sesuai keinginan pegawai, serta dapat menambah mutu kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima yaitu disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat ini. Sehingga, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai rendah maka rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, apabila dilanggar terdapat sanksi yang dikenakan terhadap pelanggarannya. Untuk pegawai yang memiliki kinerja baik, maka pendisiplinan yang berbentuk pemberian hadiah memiliki tujuan agar pegawai dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik. Pendisiplinan untuk pegawai yang memiliki kinerja kurang baik dapat berupa aliansi penyebab kinerja kurang baik dan penyusunan rencana yang bertujuan agar kinerja kedepannya dapat diperbaiki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2008) disiplin pegawai merupakan bentuk latihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membantu pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela bersedia menaati aturan yang berlaku di perusahaan dan berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mansur, 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas kerja. Pengaruh langsung memiliki pengaruh lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berperan menjadi variabel intervening antara pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya pengaruh langsung dari pada pengaruh tidak langsung antara variabel pengawasan terhadap variabel kinerja para pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai menurut responden tidak harus melewati disiplin kerja, meningkatkan kinerja pegawai cukup dengan pengawasan yang baik dilakukan oleh pimpinan. Karena menurut (Siagian, 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya pengawasan pimpinan seperti menetapkan standar yang diharapkan, menilai pelaksanaan, membandingkan hasil dan koreksi yang dilakukan pimpinan maka para karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan agar dapat terhindar dari penyimpangan dalam bekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan pengawasan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Secara lebih rinci dapat disimpulkan juga bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja para pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka disiplin kerja para pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Sebaiknya peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan juga dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variatif, serta lebih memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dan dapat menguatkan penelitian yang akan dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, M. (2002). *Employee Performance and Discipline Problem A New Approach*. Industrial Relation Centre Queen's University Kingston Ontario Canada.
- Arman, Aida, W. dan A. (2014). *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Bidang Dana Perimbangan Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Rokan Hulu*. Hlm. 1-7.
- Bacal. (2005). *Pengetahuan Hubungan Pengawasan*. Diakses Tahun 2020.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Refika Ditama.
- Mansur, M. dan M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 171–177.
- Marpaung, R. dan A. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, III No. 8, 141–164.
- Marsaoly, K. M. . dan N. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2 No. 2, 24–33.
- Nielwaty, E, Prihati, D. Z. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10 No. 1, 1–6.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Sari, N, D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Kerja*, 1 No. 1, 49–55.
- Siagian, S. . (2004). *Prinsip-prinsip dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. . (2011). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Zulkifli, S, K. dan L. (2017). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Unit Pelaksana Wilayah III Kota Samarinda*. 1–11.