

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SITUBONDO

Hari Susanto¹, Sindi Atika Dewi²

^{1,2} Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Abdurachman Saleh

¹Email:harisusanto@unars.ac.id

ABSTRAK

Dinas Sosial adalah sebuah instansi dimana salah satu tugas pokoknya melaksanakan kebijakan di bidang sosial, seperti perlindungan sosial, pemberdayaan sosial, dan penanganan fakir miskin. Peran pengawasan dan disiplin kerja para pegawai dilaksanakan untuk capaian kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun secara parsial pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Selain itu juga bertujuan untuk mengetahui faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 52 orang. Menggunakan total sampling untuk jumlah sampel yakni 52 orang yang didistribusikan kepada pegawai di dinas. Pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0 dengan uji asumsi klasik, sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.. Berdasarkan nilai t_{hitung} hasil variabel pengawasan ini sebesar 1,397 dan t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikannya variabel pengawasan sebesar $0,169 > 0,05$. Dinyatakan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,304 lebih besar dari t_{tabel} atau $3,304 > 2,008$. Nilai signifikannya sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian bersama-sama pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ($3,304 > 1,397$)

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

ABSTRACT

The Social Service is an agency where one of its main tasks is to implement policies in the social sector, such as social protection, social empowerment, and handling the poor. The role of supervision and work discipline of employees is carried out to achieve performance. This study aims to determine the effect of work discipline and work supervision on employee performance simultaneously and partially at the Situbondo Regency Social Service. It also aims to determine the dominant factor in influencing employee performance. The collection method uses a questionnaire. The population in this study was all 52 employees. Using total sampling for a sample size of 52 people distributed to employees at the agency. Data processing using the SPSS

22.0 program with the classic assumption test; previously, validity and reliability tests had been carried out. Based on the tcount value of the results of the supervision variable, this is 1.397, and the ttable is 2.008, so that the tcount < ttable; the significant value of the supervision variable is 0.169 > 0.05. It is stated that partial supervision does not affect employee performance at the Situbondo Regency Social Service. While the tcount value for the work discipline variable is 3.304 greater than the ttable or 3.304 > 2.008. The significant value is 0.002 < 0.05, so it can be concluded that work discipline partially affects employee performance. Joint testing of supervision and work discipline on employee performance at the Situbondo Regency Social Service shows a significant effect. The dominant variable in this study is work discipline (3.304 > 1.397).

Keywords: Supervision, Work Discipline, Situbondo Regency Social Service.

PENDAHULUAN

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak sistem pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan Dengan pegawai yang terampil penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang di andalkan mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jemu dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik di hadapan pimpinannya. semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau intansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berperstasi kerja secara optimal.

Handoko (2017:359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Harianto et al. (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2019:49).

Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Daulay (2016:187) menyatakan bahwa tujuan pengawasan adalah 1). mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak. 2). memperbaiki kesalahan

yang dibuat oleh pegawai/karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama, 3). mengetahui penggunaan *budget* (anggaran) yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak 4). mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan program dan 5). mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Agar tujuan tercapai dan terbentuk sistem kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya pengawasan kerja, karena pegawai berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, pemerintah dan pembangunan.

Harianto et al. (2020), menyatakan bahwa teknik pengawasan terdiri dari (1) pengawasan langsung (*direct control*) ; (2) pengawasan tidak langsung (*indirect control*). Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan atau dilakukan. Sedangkan untuk pengawasan tidak langsung dalam bentuk : (1) inspeksi langsung ; (2) *on the spot* observasi (observasi ditempat) ; (3) *on the spot report* (laporan ditempat).

Diharapkan dengan adanya pengawasan yang baik, para pegawai mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik untuk peningkatan sumberdaya manusianya yakni pegawai pada instansi. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai

Pentingnya SDM atau pegawai dalam suatu instansi dalam menjalankan pekerjaan, perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan kerja diharapkan dapat meningkatkan dan berujung pada peningkatan kinerja atau prestasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM dan SDA yang ada agar dapat di kelola secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2009:29).

Fenomena disiplin pada setiap manusia (SDM) didasari oleh pemahaman bahwa manusia sarat kekhilafan. Pernyataan mengisyaratkan bahwa seseorang dalam setiap organisasi memerlukan aturan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Sikap kedisiplinan merupakan upaya atau tindakan seseorang untuk memenuhi peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan merupakan kesadaran atau keinginan untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi. Sebagian teori mengatakan bahwa disiplin merupakan satu dari sekian cara untuk melakukan pelatihan terhadap individu agar terbiasa mentaati peraturan yang berlaku. Hartatik (2014:183) menyatakan bahwa disiplin adalah keadaan dimana individu yang tergabung dalam sebuah organisasi patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku. Nawawi (dalam Hartatik, 2014: 183) disiplin kerja merupakan sebuah usaha pencegahan

terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama oleh anggota organisasi dalam melakukan aktivitas agar meminimalisir adanya hukuman. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah fungsi operator dari manajemen sumberdaya manusia yang paling penting Veithzal Riva'i (dalam Hartatik, 2014) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mengatur atau mengubah perilaku individu atau bawahan serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Irawan & Handayani (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah peraturan yang dilaksanakan secara tegas dan ketat dan menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan benar dan tanpa pengecualian. Sedangkan Syaifulullah (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Ristyowati et al., 2020) mengemukakan disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan akan peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam segala sesuatu yang menyangkut kegiatan organisasi.

Dengan adanya disiplin ini maka akan terwujud sikap dan perilaku yang tertata, teratur dan terencana, selanjutnya akan terlaksana program yang sudah ditetapkan sehingga kinerja akan nampak pada organisasi tersebut. Wibowo (2016:2) menjelaskan bahwa kinerja diidentikkan dengan *performance* dimana *performance* memiliki makna hasil kerja atau prestasi kerja. Amstrong dan Baron Irham (dalam Wibowo, 2016:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi. Dari beberapa pernyataan ahli tersebut penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Hasil penelitian Mauiliza, P (2020) menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, hal ini dibuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya penghargaan, kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain. Nilai koefesien korelasi (R) menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 77,8%, artinya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengawasan dan disiplin kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($81,932 > 3,112$). Sedangkan secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,300$ dan $5,121 > 1,989$).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,487, kemudian diikuti oleh variabel pengawasan (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,281.

METODE PENELITIAN

Menurut Sukmadinata, (2007:52) mengemukakan bahwa rancangan penelitian (*research design*) menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan dan Dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Lokasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo sebanyak 52 orang yang terdiri 27 laki-laki dan 25 perempuan. Dilaksanakan bulan Mei 2024 hingga Juli 2024.

Indikator pengawasan menurut Effendi (2015:230) adalah sebagai berikut: 1). Penetapan standart pelaksanaan 2). Pengukuran Pelaksaan 3). Perbandingan pelaksanaan 4). Tindakan koreksi.

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) 1). Ketepatan waktu 2). Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3). Tanggungjawab yang tinggi 4). Ketaatan terhadap aturan kantor sedangkan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu 1). kualitas kerja 2). Kuantitas kerja 3). Pelaksanaan tugas 4). Tanggung jawab

Metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dimana data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya. Maka akan dilakukan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS (*statistical package for social sciences*) v.22.0, dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji T Uji F dan Uji R². Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Gujarati (2000:264) formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e]$$

Keterangan

- Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
 b_1-b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Pengawasan
 X_2 = Disiplin kerja
e = Standart error

Untuk melihat besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja maka digunakan uji t dengan Tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara bersamaan maka

menggunakan uji f. persamaan uji f yang dikutip dari Gujarati (2000 : 120) sebagai berikut:

$$\text{Uji } F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Diperoleh dari tabel distribusi

K = Jumlah variabel bebas

R^2 = Koefisien determinasi ganda

n = jumlah sampel

Cara memperoleh f tabel yaitu :

$$\text{df 1} = k - 1$$

$$\text{df 2} = n - k$$

dimana

df = degree of freedom

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *F-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3.3 pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
0% - 4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 80%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber: (Gujarati,2000:99).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 22 for Windows diperoleh untuk variabel pengawasan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengawasan (X₁)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,677	0,3218	VALID
X1.2	0,764	0,3218	VALID
X1.3	0,788	0,3218	VALID
X1.4	0,720	0,3218	VALID
X1.5	0,511	0,3218	VALID
X1.6	0,548	0,3218	VALID
X1.7	0,581	0,3218	VALID
X1.8	0,599	0,3218	VALID
X1.9	0,640	0,3218	VALID

Sumber : Data diolah 2024

Sedangkan variabel disiplin kerja korelasi hitung (pearson correlations) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,753	0,3218	VALID
X2.2	0,848	0,3218	VALID
X2.3	0,765	0,3218	VALID
X2.4	0,678	0,3218	VALID
X2.5	0,616	0,3218	VALID
X2.6	0,548	0,3218	VALID
X2.7	0,568	0,3218	VALID
X2.8	0,512	0,3218	VALID
X2.9	0,587	0,3218	VALID
X2.10	0,370	0,3218	VALID

Sumber : Data diolah 2024

Sedangkan variabel kinerja pegawai korelasi hitung (pearson correlations) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,770	0,3218	VALID
Y2	0,674	0,3218	VALID
Y3	0,671	0,3218	VALID
Y4	0,550	0,3218	VALID
Y5	0,605	0,3218	VALID
Y6	0,716	0,3218	VALID
Y7	0,736	0,3218	VALID
Y8	0,717	0,3218	VALID
Y9	0,615	0,3218	VALID

Sumber : Data diolah 2024

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji realiabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 7 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini.:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Standar	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Pengawasan(X ₁)	0,60	0,760	Reliabel
Disiplin Kerja(X ₂)	0,60	0,769	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,766	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pengawasan (X₁) sebesar 0,760 ,Instrumen Disiplin Kerja sebesar 0,769 dan Instrumen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,766 yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

3. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, digunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuji menggunakan program

aplikasi SPSS versi 22 for windows 7 maka diperoleh hasil regresi berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,980	4,228		2,597	,012
PENGAWASAN IN	,193	,139	,179	1,397	,169
DISIPLIN KERJA IN	,440	,133	,423	3,304	,002

a. Dependent Variable:

Berdasarkan tabel 5. dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 10.980 + 0,193 X_1 + 0,440 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier merupakan. menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo dinyatakan bagus dengan ditunjukkan nilai sebesar 10.980. Besarnya koefisien variabel pengawasan yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,193 dengan asumsi variabel bebas yang lainnya (Disiplin Kerja) konstan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo dinyatakan bagus dengan ditunjukkan nilai sebesar 0,193. Besarnya koefisien variabel Disiplin kerja yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin kerja sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,440 dengan asumsi variabel bebas yang lainnya (Pengawasan) konstan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo dinyatakan bagus dengan ditunjukkan nilai sebesar 0,440. nilai residu/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan. Standart error sebesar 4,228 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS 22 for windows 7 memiliki tingkat variabel penganggu sebesar 4,228.

Selanjutnya hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo dapat dilihat melalui table dibawah ini :

Tabel 6. Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.250	.219	4.6109753

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA IN, PENGAWASAN_KERJA

Hasil dari analisis pengaruh pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel di atas menunjukkan R square 0,250 artinya terdapat hubungan yang positif antara pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai R yang belum mencapai (1) satu, akan tetapi dari hasil

tersebut pengaruhnya kecil antara pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Dari hasil tersebut nilai koefisiensi determinan (R^2) sebesar 0,250 ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (X) yaitu pengawasan dan disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 25,0% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 75,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi atau R^2 0,250 atau 25,0% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,00 – 0,399.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Uji parsial

Dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji-t

sCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,980	4,228		2,597	,012
PENGAWASAN IN	,193	,139	,179	1,397	,169
DISIPLIN KERJA IN	,440	,133	,423	3,304	,002

a. Dependent Variable: KINERJA IN

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan ini sebesar 1,397 dan t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dilihat dari signifikannya variabel pengawasan memiliki nilai sebesar 0,169 di atas dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 3,304 dan t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dilihat dari signifikannya variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,002 di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

B. Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347,316	2	173,658	8,168	,001 ^b
Residual	1041,794	49	21,261		
Total	1389,109	51			

a. Dependent Variable: KINERJA IN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA IN, PENGAWASAN IN

Dari hasil tabel 4.18 di atas di peroleh f_{hitung} sebesar $8,168 > f_{tabel}$ sebesar 3,19 dan nilai signifikannya sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini :

1. nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan ini sebesar 1,397 dan t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dilihat dari signifikannya variabel pengawasan memiliki nilai sebesar 0,169 di atas dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Hal ini dapat menjawab hipotesa yaitu H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 3,304 dan t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dilihat dari signifikannya variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,002 di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat menjawab H_2 dapat diterima dan H_0 ditolak
3. Hasil statistik secara simultan atau uji f menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar $8,168 > f_{tabel}$ sebesar 3,186 dan nilai signifikannya sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis (H_3) yang menyebut bahwa secara simultan variabel pengawasan dan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dapat di terima dan H_0 dil tolak.

Sedangkan saran hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hendaknya Dinas Sosial Kabupaten Situbondo meningkatkan sistem pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Faktor disiplin kerja pegawai juga sangat perlu diperhatikan karena terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan dalam penelitian ini terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas sosial Kabupaten Situbondo, maka untuk itu sebaiknya untuk memberlakukan disiplin preventif yakni dengan mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, sehingga penyelewengan-penyelewangan yang mungkin terjadi dapat dicegah. Juga memberlakukan disiplin korektif sehingga dapat menangani pelanggaran lebih lanjut. Ini dimaksudkan untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah pegawai lain melakukan pelanggaran serupa serta mencegah agar tidak ada pelanggaran lagi dikemudian hari, dengan kata lain untuk perbaikan di masa yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi dan lebih memperhatikan penerapan pemberian reward dan punishment agar memberikan dorongan kepada pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara pihak instansi selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kualitas dan kuantitas dalam bekerja, dan pihak instansi harus melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang mana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi..

REFRENSI

- Daulay, Rini 2016. *Manajemen*. Medan: USU Pers
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Gujarati, Damodar, 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Univ. Gadja Mada.
- Harianto, A. S. 2020 "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), hal. 672–683. doi: 10.35794/emba.v8i1.28037.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Irawan,Roy dan Handayani Widya Cipta. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta*. AMIK BSI Jakarta dan Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*, Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mauliza, P. 2020. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), Volume 6
- Ristyowati, Rinda Dwi, Yufenti Oktafiah, Ascendia Ika Rizqi. 2020. *Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan*. Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*. Vol 5, No 1 (2020)
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka. Setia.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. . Bandung: Rosdakarya
- Syaifullah. 2019. *Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo*.
- Trisnowati, Juni. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang*. *Jurnal Riset Akuntansi.Manajemen dan Ekonomi*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.