

The Influence Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At The Lungkang Kule Sub-District Office, Kaur District

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur

Neli Heryanti ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Yeni Herlina ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ neliheryanti58@gmail.com

How to Cite :

Heryanti, N., Susanti, N., Herlina, Y.. (2025). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At The Lungkang Kule Sub-District Office, Kaur District. JURNAL EMBA, 2025 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jemba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]

Revised [25 Juni 2025]

Accepted [30 Juni 2025]

KEYWORDS

Effect Of Supervision, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur sebanyak 31 orang pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 31 pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah cluster sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, sehingga diketahui bahwa nilai F tabel maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha (0,05)$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of supervision and work discipline on the performance of employees at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency. The population in this study were all employees at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency, totaling 31 employees, with a sample size of 31 employees. The sampling technique was cluster sampling. The data analysis technique used multiple linear regression: $Y = 23.319 + 0.166X_1 + 0.015X_2$, meaning that if supervision and work discipline were increased by 100%, employee performance would be worth 0.166 and 0.015 respectively. The results of the study showed simultaneously by comparing the F count value with F table, so that it was known that the F table value was $3.757 > 3.16$ and it could be concluded that supervision and work discipline had a significant effect on employee performance at the

Lungkang Kule District Office, Kaur Regency. Based on the partial test, it is known that supervision has a positive and significant effect on the performance of employees at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency with a sig value of $0.004 < \alpha (0.05)$, while work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency with a sig value of $0.810 > \alpha (0.05)$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoyo, 2017:54).

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. 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. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

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. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan keinginan pegawai untuk memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam setiap organisasi, disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh para setiap pegawai, karena pegawai merupakan penggerak setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam melakukan kegiatan tersebut, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta didukung dengan peraturan kerja sehingga dapat menciptakan kedisiplinan.

Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai, karena dengan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai maka mereka akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan melatih disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, dan kinerja pegawai akan meningkat. Tanpa adanya kedisiplinan maka organisasi/instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap

diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Kantor Camat Kecamatan Lungkang Kule Kabupaten Kaur, sebagai bagian integral dari sistem pemerintahan di Indonesia, memiliki peran krusial dalam menjalankan sistem pemerintahan kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana sebuah lembaga mampu menjalankan fungsinya.

Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Lungkang Kule Kabupaten Kaur tidaklah ringan. Dalam sebuah organisasi yang kompleks dan dengan tuntutan tugas yang berat, pengawasan dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, disiplin kerja adalah landasan etis dan normatif yang memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan.

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Noor (2019:283) pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Handoko (2017:359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Daulay (2016:184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari penjelasan tentang pengertian pengawasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mengatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89). Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari penjelasan tentang pengertian disiplin kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Noor (2018:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jadi, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi supaya instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018:76). Dalam uji validitas digunakan program aplikasi SPSS versi 20.0. uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam koesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) = $n-2$, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2018:82).

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Coonbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhana dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Persamaan regresi sederhana diperoleh dengan bentuk :

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

Dimana :

Y= Variabel terikat (variabel yang diduga)

X= Variabel bebas

a= Konstanta

b= Koefisien regresi (slop)

e =Tingkat kesalahan

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Uji t

Uji t dilakukan terhadap data ordinal untuk menguji korelasi dua sampel yang dianalisis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dan sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak Sugiyono (2018:244).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai *Pearson Correlation* $< r_{\text{tabel}}$ item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pengujian Validitas Pengawasan (X1)**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengawasan**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Pengawasan (X1)	X1.1	0.489	0.367	0.000	Valid
	X1.2	0.616	0.367	0.000	Valid
	X1.3	0.855	0.367	0.000	Valid
	X1.4	0.588	0.367	0.000	Valid
	X1.5	0.713	0.367	0.000	Valid
	X1.6	0.576	0.367	0.000	Valid
	X1.7	0.693	0.367	0.000	Valid
	X1.8	0.588	0.367	0.000	Valid
	X1.9	0.709	0.367	0.000	Valid
	X1.10	0.755	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $29-2= 27$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan telah valid.

Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.729	0.367	0.000	Valid
	X2.2	0.680	0.367	0.000	Valid
	X2.3	0.523	0.367	0.000	Valid
	X2.4	0.556	0.367	0.000	Valid
	X2.5	0.667	0.367	0.000	Valid
	X2.6	0.538	0.367	0.000	Valid
	X2.7	0.556	0.367	0.000	Valid
	X2.8	0.697	0.367	0.000	Valid
	X2.9	0.497	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.566	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $29-2= 27$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Kinerja	Y.1	0.553	0.367	0.000	Valid
	Y.2	0.653	0.367	0.000	Valid
	Y.3	0.638	0.367	0.000	Valid
	Y.4	0.797	0.367	0.000	Valid
	Y.5	0.638	0.367	0.000	Valid
	Y.6	0.797	0.367	0.000	Valid
	Y.7	0.649	0.367	0.000	Valid
	Y.8	0.745	0.367	0.000	Valid

	Y.9	0.520	0.367	0.000	Valid
	Y.10	0,683	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $29-2= 27$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Cronbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,703	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Disiplin Kerja (X2)	0,749	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel pengawasan (X_1) sebesar 0,703, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,749, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. Analilis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
	Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
	Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2018:216) adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai ttabel dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur.

Tabel 7 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja					

	,015	,061	,031	,241	,810
--	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari pada nilai ttabel 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur menyatakan dimana disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8 Uji F

Model	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,468	2	16,734	3,757	,029 ^b
Residual	249,413	26	4,454		
Total	282,881	28			

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df₁ pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df₂ penyebut n-k-, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 31-3= 28, sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan 3,757 > 3,16 dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,118	,087	2,110

Berdasarkan Adjusted R Square sebesar 0,087 menunjukkan variasi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,087 atau 8,7 % dan sisanya sebesar 91,3 % dipengaruhi atau

dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,002 atau nilai sig sebesar $0,04 < \alpha$ 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pengawasan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas reponden menjawab setuju terkait pada variabel pengawasan tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai Kantor Camat Lungkang Kule, mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada pegawai Kantor Camat Lungkang Kule mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan pada Kantor Camat Lungkang Kule, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Pengawasan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan Kantor Camat Lungkang Kule. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha$ 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Kantor Camat Lungkang Kule. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesedian seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para pegawai Kantor Camat Lungkang Kule untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang

positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika pengawasan dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319
2. Jika pengawasan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $31-3=28$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule. Dengan demikian pengawasan dan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik. Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya jika pengawasan pada suatu Kantor Camat Lungkang Kule ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Camat Lungkang Kule tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila Kantor Camat Lungkang Kule meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015.
4. Selanjutnya berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , sehingga diketahui

bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur.

Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung, H. 2013. *Manajemen Motivasi*. Interaksara. Batam
- As'ad, Mohammad. 2014. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Kineka Cipta. Bandung
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke-8*. Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Grafindo. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. *Metode Penelitian Klinis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Putri, Emilia Rosyana. 2012. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Purnumo, Joko. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Universitas Muhamadiyah Surakarta. Surakarta
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta