

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara

Kurshin M. S. Marsaoly

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

Nurlaila

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision (X1) and discipline (X2) of the employee performance variables (Y). From the results of analysis calculation regression multiple, results of hypothesis testing the effect of variable oversight of the variable performance of employees partially or individual, it can be concluded that the variable control positive and significant effect on employee performance and discipline partially positive and significant impact on the performance of employees in the representative body of the population and national family planning north Maluku province. The test results simultaneously monitoring variables and with the same work discipline has a positive and significant influence on employee performance variables representatives of the national population and family planning North Maluku Province. The test results influence the supervision and discipline of the employee performance, seen from the regression coefficient indicates that the work discipline (X2) provides the greatest influence on the performance of employees in the representative body of national population and family planning North Maluku Province.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek

teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain.

Mangkunegara (2001) mengemukakan 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. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Mahsun, dalam Dwi, 2011).

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan. (Srimindarti, dalam Dwi 2011).

Mangkunegara (2001) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian (1999:89) bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat 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-kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi, pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik, ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2004) bahwa pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan sehingga diharapkan dapat

menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Nitisemito, 2000)

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Sejalan dengan prinsip pemerintah yang berlandaskan konsep *good governance* dan produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan, hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktifitas kerja yang optimal, sebab sebagai salah satu komponen sumber daya, manusia merupakan komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang

merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan. Dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintahan sering dikecam oleh publik akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas, dalam ruang lingkup internal organisasi terutama menyangkut kinerja dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan disiplin kerja sebagai fungsi kontrol pimpinan terhadap pelaksanaan tanggung jawab kerja bawahan termasuk aspek evaluasi capaian kerja.

Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara memiliki Visi yaitu Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Misi: Mengarusutamakan pembangunan berwawasan kependudukan. tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara seperti mengkampanyekan keluarga berencana, melakukan sosialisasi menyakut dengan manfaat keluarga berencana dan kesehatan reproduksi dan keluarga berkualitas, memberikan pelayanan menyangkut dengan pentingnya keluarga berencana, bagi keluarga dan masyarakat sehingga dibutuhkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai,

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara menunjukkan bahwa pengawasan telah dilaksanakan oleh pimpinan dan para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan, pengawasan yang telah di lakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Pentingnya pengawasan dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara adalah untuk mengontrol dan mengoptimalkan tingkat kesalahan dan kekurangan setiap pekerjaan yang dilakukan serta hasilnya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi, pengawasan juga merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana, di samping itu, dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat kinerja yang tinggi.

Pengamatan dan informasi yang penulis peroleh mengenai disiplin kerja dari pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, telah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat permasalahan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja seperti, main game, pada waktu jam kerja ngobrol hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja, seperti menggunakan printer di bidang-bidang lain sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Pentingnya disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut

terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat kinerja pegawai seperti yang di jelaskan pada latar belakang diatas maka penulis menyadari betapa pentingnya pengawasan dan disiplin kerja pegawai bagi suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

Kerangka Teoritis

Landasan Teori

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2003).

Menurut Moekijat, pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu

mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 1990). Pengawasan adalah kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk memperbaiki kemudian dan mencegah terulang kembali kesalahan-kesalahan dan bahkan lebih dari pada itu sebagaimana dikemukakan oleh Kambey (2003) pengawasan ditujukan juga sebagai acuan dalam memperbaiki kesalahan dengan mempelajari letak kelemahan atau kesalahan yang tercipta untuk kemudian diperbaiki di waktu mendatang. Adapun yang menjadi indikator dalam pengawasan ini yakni, 1). Penilaian atas pekerjaan yang dilakukan, 2). Evaluasi atas pelaksanaan tugas, 3). Peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan.

Guntur dkk, (2005) mengatakan bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Siagian (2008) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Handoko (2003), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Jadi pengawasan sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan baik dalam kapasitas individu maupun organisasi yang ditujukan untuk mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan oleh bawahan, mengevaluasi kinerja dan serta menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Simamora (2004), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses penilaian terhadap kegiatan yang dilaksanakan apakah telah sesuai dengan apa yang direncanakan

sekaligus sebagai fungsi kontrol yang dilaksanakan pimpinan terhadap pelaksanaan serta hasil kerja para bawahan dalam bentuk pengawasan melekat yang didasarkan pada tingkat pelaksanaan dalam bentuk : a). Pengawasan oprasional yakni pengawasan terhadap buatan atau cara kerja, pelaksanaan tugas oprasional, pelaksanaan peraturan dan tingkah laku pegawai terutama yang ditujukan kepada tercapainya tujuan secara efisien dan efektif. b). Pengawasan administrasi yakni pengawasan yang dilihat dari seluruh hasil pelaksanaan tugas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam rangka kebijaksanaan mengenai sikap, kelakuan dan cara pikir.

Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan diambil tindakan untuk memperbaiki, baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2004).

Sedangkan Gauzali dalam Rivai (2005), mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. (4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Tipe-Tipe Pengawasan

Handoko (2003) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan, diantaranya adalah :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *Double Chek* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Jenis-jenis Pengawasan Kerja

Jenis pengawasan pada suatu organisasi akan berbeda antara yang satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan sudut pandang antara satu dengan lainnya berbeda, Holmes (1978) dalam Eti (2006):

1. Dasar waktu pengawasan

Berdasarkan waktu pengawasan dapat dilakukan dengan cara yaitu: a) Pengawasan preventif: pengawasan dilakukan sebelum ada kejadian, antara lain tindakan penyelewengan-penyelewengan dan kesalahan-kesalahan. b) Pengawasan represif: pengawasan dilakukan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain pengawasan represif diukur dengan

pencapaian hasil kerja dibandingkan dengan rencana

2. Dasar obyek pengawasan

Obyek pengawasan merupakan bagian yang diawasi meliputi bidang-bidang sebagai berikut: keuangan, manusia dan kegiatan waktu produksi. Obyek dibidang keuangan meliputi penggunaan ongkos produksi, Apabila sudah digunakan prinsip ekonomi, apakah sudah dijalankan semaksimal mungkin didalam menentukan hasil kerja organisasi untuk memenuhi kewajiban-kewajibanya jangka pendek. Hal ini berhubungan dengan masalah pembelanjaan dari mana sumber dana dipakai oleh organisasi untuk beroperasi. Jadi pada prinsipnya bidang keuangan disini berhubungan masalah keuangan organisasi. Pengawasan bidang produksi ditujukan pada kualitas hasil kerja. Sedangkan pengawasan dibidang waktu adalah untuk menentukan apakah penggunaan waktu sudah sesuai dengan proses yang ditetapkan.

Prinsip Pengawasan

Prinsip pengawasan merupakan pedoman yang perlu diikuti untuk merealisasikan tujuan. Menetapkan prinsip ini berarti akan mengefektifkan pengawasan karyawan. Efektifitas pengawasan perlu memenuhi beberapa prinsip, antara lain (Holmes, 1978 dalam Eti, 2006):

1. Adanya rencana tertentu

Merupakan suatu kekuasaan mengenai kewenangan sebuah perencanaan. Jadi rencana tersebut merupakan petunjuk apakah pelaksanaanya nanti dapat berhasil atau tidak

2. Adanya wewenang pada bawahan

Wewenang kepada bawahan harus ada. Dengan adanya wewenang akan diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas dan kewajibanya.

3. Adanya pemberian instruksi

Pemberian instruksi merupakan suatu keharusan agar sistem pengawasan dapat benar-benar efektif dalam pelaksanaanya. Disamping prinsip-prinsip diatas masih ada lagi yang harus dijalankan oleh organisasi yaitu dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan, dapat

merefleksikan sifat-sifat dan kebutuhan tindakan koreksi serta dapat dimengerti.

Menurut Mosley *et al* (2002) terdapat 4 dimensi yang diperlukan dalam pengawasan. Keempat dimensi tersebut adalah kemampuan konseptual, kemampuan dalam menjalin hubungan antar manusia, kemampuan administratif dan kemampuan teknikal. Keempat dimensi tersebut menjadikan pengawasan menjadi efektif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Eti Dwi Rahayu (2006). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Menggunakan variabel penelitian disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, hal ini dapat diketahui dari nilai Fhitung sebesar $65,823 > F \text{ tabel} = 3,11$ pada taraf signifikan 5% (0,05), dengan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja sebesar 61,3%, sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitan ini. Terdapat korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,326 sedangkan untuk korelasi dari variabel pengawasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,253.

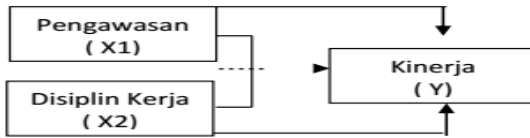
Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011) Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.

Kerangka Pikir

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006). Untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Gambar 1 Kerangka Pikir



Keterangan :
 ————— : Pengaruh secara Parsial
 - - - - - : Pengaruh secara Simultan

Sumber: dikembangkan untuk penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bertempat di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, alamat Kantor Gubernur Jl. Lintas Halmahera. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan April sampai dengan bulan Juni 2016.

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel merupakan sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang ada (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, sebanyak 52 orang pegawai. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Atas dasar teori tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh pegawai dijadikan sebagai responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Regresi Berganda Koef.Regresi (B)	Standar Error	T hitung	Sig t
X1	0,630	0,237	4,361	0,002
X2	0,704	0,280	6,190	0,001
Konstanta	11,241			
R Squard (R ²)	= 0,594			
Adjusted R Squared	= 0,607			
Multiple R	= 0,653			
Sig F	= 0,003			
F Hitung	= 16,041			
a	= 0,05 (5%)			

Sumber : Data primer yang diolah (2016).

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja), maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.241 + 0,630 X_1 + 0,704 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka :

1. Jika variabel pengawasan (X1) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,630 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) tetap. Pola hubungan antara variabel pengawasan (X1) dan variabel kinerja (Y) adalah positif, yaitu jika X meningkat maka Y juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel pengawasan (X1) menurun maka variabel kinerja (Y) juga akan menurun.
2. Jika variabel disiplin kerja (X2) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,630 dengan asumsi bahwa variabel pengawasan (X1) tetap. Pola hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) adalah positif, yaitu jika X meningkat maka Y juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel disiplin kerja (X2) menurun maka variabel kinerja (Y) juga akan menurun.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada variabel bebas pengawasan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja, sebenarnya masih banyak variabel lain yang dapat dimasukan dalam penelitian ini, namun peneliti secara spesifik melakukan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, dengan suatu pertimbangan bahwa pengawasan dan disiplin kerja serta kinerja pegawai merupakan unsur terpenting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dimana dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itulah guna menunjang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlunya setiap organisasi

memperhatikan masalah pengawasan dan disiplin kerja pegawainya.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengawasan secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dinyatakan bahwa pengawasan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara mempengaruhi variabel kinerja yang di ukur dengan menggunakan delapan item pernyataan kuesioner.

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2011), hasil penelitian dari perhitungan menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hasil uji parsial dari variabel disiplin diperoleh ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan variabel pengawasan kerja ada pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2003).

Pengawasan berarti mendeterminasikan apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan- tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana- rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara *simultan* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, yang di ukur dengan lima item pernyataan kuesioner tentang disiplin kerja

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, dengan besarnya koefisien korelasi (R) yakni koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) mempunyai hubungan dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (r^2) yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (pengawasan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (pengawasan dan disiplin kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2006) dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rahayu (2006) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, dan Terdapat nilai koefisien regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,326 sedangkan untuk korelasi dari variabel pengawasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,253, artinya bahwa variabel yang paling memiliki kontribusi atau pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2011) tentang Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Hasil uji parsial dari variabel disiplin diperoleh ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi secara simultan disiplin dan pengawasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.

Dalam penelitian ini responden yang menjadi objek penelitian adalah pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada para responden dalam hal ini seluruh pegawai menyatakan setuju bila pengawasan dan disiplin kerja yang tinggi dilakukan oleh pimpinan dan pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan tujuan organisasi akan tercapai. Hasil penelitian ini juga membuktikan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya, maka penulis akan menarik kesimpulan-kesimpulan dan saran berdasarkan gambaran umum variabel-variabel penelitian. Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Dengan demikian hipotesis terbukti.
- b. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

- c. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pengawasan.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Disarankan agar pimpinan Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara dalam menerapkan disiplin kerja, pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu hendaknya diberi sanksi agar pegawai yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga pegawai akan menghormati keputusannya tersebut.
- b. Disarankan agar pimpinan Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara peningkatan pengawasan secara berkala dan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi dan memacu minat pegawai yang belum berprestasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga juga akan mendapatkan penghargaan tersebut.
- c. Pegawai hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya serta tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
- d. Penulis sadar bahwa skripsi ini tidaklah sempurna, sehingga kritik dan saran dari pembaca sangat di harapkan, guna perbaikan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Penerbit Refika ditama.
- Handoko (2001;203) *Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.* www.Handoko.com/daftar pustaka.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2002). *Human Resource Management*,. Jakarta : Salemba Empat.
- Suharsimi, *Arikunto* (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anggraeni, Dewi. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : UNNES pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang.
- As'ad, Moh. (2000), *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan 4, Liberty.
- Bacal, Robert, (2001). *Performance Management*, Jakarta. Gramedia Pustaka Utama,
- Dessler, Gary, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jilid 1, Edisi ke sepuluh. Jakarta : PT Indeks,
- Ganiru, Salim. (2007), *Pengaruh Pengetahuan Tentang Manajemen, Iklim Kerja, dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Pejabat Eselon III Di Pemerintah Provinsi Maluku Utara*. Sinopsis Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri. Jakarta. (tidak dipublikasi).