

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KARAWANG

¹Wanta

²Nandang

³Asep Jamaludin

⁴Aji Tuhagana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹wanta@ubpkarawang.ac.id

²nandang@ubpkarawang.ac.id

³asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

⁴aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Dewi Sartika No. 01, Kelurahan Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan kuesioner untuk mendapatkan gambaran mengenai situasi dan kondisi instansi. Sampel yang digunakan sebanyak 95 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze, and explain the partial effect of work supervision on employee performance, the partial effect of work discipline on employee performance, and the simultaneous effect of work supervision and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Karawang Regency which is located at Jl. Dewi Sartika No. 01, Nagasari Village, West Karawang District, Karawang Regency. This study uses a quantitative and verification descriptive method approach. Data collection techniques through interviews, direct observation, and questionnaires to get an overview of the situation and conditions of the agency. The sample used was 95 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of this study indicate that there is a partial effect of work supervision on employee performance, there is a partial effect of work discipline on employee performance, and there is a simultaneous effect of work supervision and work discipline on employee performance.

Keywords : Work Supervision, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembinaan para pegawai atau sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting di dalam mendukung jalannya pemerintahan dan pembangunan bangsa. Pada sisi pemerintah, perkembangan dan perubahan lingkungan yang terjadi telah disikapi dengan melakukan berbagai upaya penyesuaian arah kebijakan pembangunan nasional. Kebijakan pembangunan penyelenggaraan negara, diarahkan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kinerja pemerintah daerah, mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah daerah sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi instansi tersebut yang mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Sesuai PP (Peraturan Pemerintah) nomor 12 tahun 2017 tentang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pada isi peraturan pemerintah tersebut menyebutkan bahwa pengawasan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang merupakan pelayanan publik untuk masyarakat. Permasalahan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang adalah kurangnya pengawasan atasan terhadap bawahan yang mengakibatkan kedisiplinan pegawai tidak maksimal dan tidak tercapainya target Instansi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti melakukan pra-survey variabel pengawasan kepada 40 orang pegawai. Berdasarkan pra-survey mengenai Instansi PUPR mengukur kinerja pegawai yang dilakukan terus-menerus untuk menghasilkan mutu dan hasil yang di lakukan per hari dengan 23 responden, mengenai Instansi PUPR menetapkan standar target kerja yang ditetapkan oleh instansi dengan 22 responden, mengenai Instansi PUPR membandingkan hasil kinerja pegawai dengan target yang dicapai yang sesuai dengan standar instansi dengan 26 responden. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan masih kurang dilakukan dikarenakan atasan kurang tegas dan kurang memperhatikan pegawainya sehingga menyebabkan penyimpangan saat bekerja. Selain pengawasan kerja yang harus diperhatikan, disiplin kerja sangat penting dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai, apakah sudah disiplin atau belum. Menurut Wahjono (2015:184) Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang

dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey variabel disiplin kerja kepada 40 orang pegawai. Berdasarkan pra-survey mengenai Instansi PUPR menetapkan kepada seluruh pegawainya untuk hadir tepat waktu pada jam sudah ditetapkan dengan 28, mengenai seluruh pegawai PUPR bertanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan 22 responden, mengenai seluruh pegawai PUPR melakukan komunikasi yang baik dan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain di lingkungan kerjanya dengan 21 responden. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja masih terbilang rendah dikarenakan pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang membuat pegawai tidak hadir tepat waktu. Kedisiplinan yang kurang maksimal yang ditunjukkan oleh para pegawai terhadap absensi. Oleh karena itu kinerja pegawai berperan penting dalam mengawasi kedisiplinan pegawainya agar tidak terjadi pelanggaran yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan dalam suatu perencanaan organisasi.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey variabel kinerja kepada 40 orang pegawai. Berdasarkan pra-survey mengenai pegawai dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaan dengan 25 responden, mengenai seluruh pegawai PUPR dalam melakukan pekerjaan dengan cepat, efisien dan efektif dengan 21 responden, mengenai seluruh pegawai mempunyai kemampuan inisiatif dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dengan 24 responden. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya maksimal dikarenakan pegawai melakukan pekerjaannya tidak teliti dan perilaku kerja yang tidak menyenangkan.

Maka dari itu pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai masih kurang efektif dikarenakan pekerjaan yang diluar lapangan dan dalam kantor tidak terkontrol dengan baik dan sibuk dengan pekerjaannya sendiri sehingga tidak mengawasi pegawainya. Selain itu disiplin kerja pegawai masih terbilang rendah dikarenakan ada beberapa pegawai yang telat atau tidak hadir dalam bekerja. Dengan pengawasan dan disiplin kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, karena tanpa adanya pengawasan disuatu organisasi akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan

atau kurang aktifnya dalam mengawasi pekerjaan para pegawainya, sehingga visi, misi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai dan tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit untuk mewujudkan tujuan secara maksimal.

Rumusan masalah penelitian :

1. Bagaimana pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

Pengawasan Kerja

Hampir diseluruh organisasi diperlukan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2017:151). Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Menurut Kadarman (2012:159) bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk

menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan telah efektif dan efisien serta mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dalam setiap kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan selalu dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan atasan langsung yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien. Karena melalui pengawasan atasan langsung diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang telah ada.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Effendi (2014:206) bahwa pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Tujuan pengawasan menurut Handoko (2012:57) adalah : 1) Meningkatkan kinerja secara continue, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya; 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan; 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai; 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan; dan 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Disiplin Kerja

Pegawai atau sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan tersebut suatu organisasi dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi terhadap pegawainya. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi pegawai akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin diartikan sebagai sikap kajian dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. (Singodimedjo dalam Sutrisno Edy, 2011:86).

Menurut Hamali (2018:215), disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Fahmi (2017:75) bahwa kedisiplinan adalah tingkat pengetahuan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan.

Berbagai aturan disusun oleh suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah disusun dan ditetapkan tersebut. Sastrohadiwiryono dalam Kusnita, dkk. (2015:76) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja adalah : 1) Agar pegawai menaati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik; 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang diambil; 3) Pegawai dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana barang maupun jasa dengan baik; 4) Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi; dan 5) Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. (Sandy, 2015:11).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti member kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat

kinerja mereka. Menurut Widodo (2015:133) bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

- a. Kemampuan manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan skill dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Motivasi setiap pegawai atau pegawai memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Hipotesis penelitian :

1. terdapat pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
2. terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
3. terdapat pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN (TIMES NEW ROMAN (TNR-12) BOLD)

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu dengan cara menganalisis data yang telah diberikan oleh perusahaan dan pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitiannya akan lebih baik jika disertai dengan gambar, table, grafik, atau dengan yang lainnya. Penelitian verifikatif menurut Muharto dan Arisandy (2016:33) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Agustus tahun 2022. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang yang beralamat di Jl.

Dewi Sartika No. 01, Kelurahan Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Target/Subjek Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 124 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 95 responden.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dalam penelitian kuantitatif ini yaitu:

1. merumuskan masalah, langkah awal dalam melakukan penelitian kuantitatif yaitu merumuskan dan mendefinisikan masalah. Dalam hal ini, masalah yang diangkat harus dirumuskan dengan jelas. Supaya masalah ditemukan dengan baik, maka memerlukan fakta-fakta empiris.
2. melakukan studi pustaka, langkah ini merupakan tahapan untuk mencari acuan teori. Adanya penguasaan teori dengan mengkaji berbagai literature yang relevan;
3. mengajukan hipotesis, memformulasikan hipotesis, dimana masalah yang dirumusan perlu relevan dengan hipotesis yang diajukan;
4. menyusun instrument penelitian, Instrumen penelitian adalah alat untuk pengumpulan data, seperti angket, wawancara/pedoman observasi. Selain itu, peneliti juga perlu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Tujuannya agar hasilnya bisa tepat dan layak untuk mengukur variabel penelitian.
5. mengumpulkan dan menganalisis data, Data penelitian perlu dikumpulkan, dengan menggunakan metode yang sesuai dengan metode pengambilan sampel yang digunakan. Data penelitian dengan instrumen yang valid dan reliabel. Selanjutnya, data tersebut diolah dan dianalisis. Hal itu dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yang relevan dari tujuan penelitian.
6. menarik kesimpulan, Setelah data berhasil diolah dan dianalisis, maka informasi didapatkan untuk membuat kesimpulan. Melalui kesimpulan, rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan akan terjawab dan bisa dibuktikan kebenarannya.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang dimana data tersebut diperoleh melalui

wawancara dan penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sample random sampling.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) analisis deskriptif; 2) analisis verifikatif (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda); 3) uji t; 4) uji F; dan 5) koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi linier berganda (*model Coefficients*) adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.755	3.582		3.840	.000
	Pengawasan	.371	.084	.402	4.398	.000
	Disiplin Kerja	.322	.083	.355	3.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, maka rumus regresi linier bergandanya adalah :

$$Y = 13,755 + 0,371X_1 + 0,322X_2$$

Rumus regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien sebesar 13,755 adalah nilai kinerja pegawai (Y) saat pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol (0).
- Nilai koefisien sebesar 0,371 pada pengawasan kerja (X1) adalah derajat kontribusi pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jika pengawasan kerja naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,371 dengan asumsi bahwa disiplin kerja tetap atau konstan.

- c. Nilai koefisien sebesar 0,322 pada disiplin kerja (X2) adalah derajat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika disiplin kerja naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa pengawasan kerja tetap atau konstan.

Pembahasan

Hasil analisis uji parsial atau uji t terlihat pada tabel 1 pada kolom t dan Sig. Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis pengaruh parsial pengawan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang diperoleh nilai t hitung sebesar 4,398 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Data sampel sebanyak 95 responden dan variabel (bebas dan terikat) sebanyak 3 variabel, sehingga $df = 95 - 3 = 92$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986.

Jika dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,398 > 1,986$). Dengan demikian bahwa H11 diterima dan H12 ditolak atau terdapat pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang searah.

Hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai probabilitas (signifikansi) pengawasan kerja lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$) atau $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang searah.

- b. Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang diperoleh nilai t hitung sebesar 3,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Data sampel sebanyak 95 responden dan variabel (bebas dan terikat) sebanyak 3 variabel, sehingga $df = 95 - 3 = 92$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986.

Jika dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t

tabel ($3,883 > 1,986$). Dengan demikian bahwa H21 diterima dan H22 ditolak atau terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang searah.

Hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai probabilitas (signifikansi) disiplin kerja lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$) atau $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang searah.

Hasil analisis uji simultan (Uji F) terlihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.120	2	215.060	35.510	.000 ^b
	Residual	557.185	92	6.056		
	Total	987.305	94			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan						

Sumber : Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut bahwa pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang memiliki nilai F hitung sebesar 35,510 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000.

Data sampel sebanyak 95 responden, variabel bebas sebanyak 2 variabel (pengawasan kerja dan disiplin kerja), dan variabel terikat sebanyak 1 variabel (kinerja pegawai), maka $df_2 = 95 - 2 - 1 = 92$ dan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09.

Jika dibandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, maka nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($35,510 > 3,09$). Dengan demikian bahwa H31 diterima dan H32 ditolak atau terdapat pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

Hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai probabilitas (signifikansi) uji F sebesar 0,000 yang

memiliki nilai lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$) atau $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang secara simultan.

Hasil analisis koefisien determinasi terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.423	2.46097
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan				

Sumber : Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 3 tersebut bahwa nilai koefisien determinasi (kolom R Square) sebesar 0,436 (43,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang, dan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh parsial pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
- Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
- Terdapat pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ansory, H. Al Fadjar & Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta.

Referensi dari jurnal

- Kusnita, Sri Harini dan Sudarijati. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta. *Jurnal Visionida*. 1(1), 74-86.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis di Universitas Widayatama Bandung*.