



PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

Dadang Afrianto¹, Ahmad Jauhari²

Article History:

Submitted: 03- 03 - 2023

Revised: 10 - 04 - 2023

Accepted: 21- 05 - 2023

Keywords:

Supervision, Discipline,
Performance of the ASN

Abstract

The problem raised in this study is the lack of optimal work supervision and discipline of the state civil apparatus. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of supervision and discipline on the performance of ASN in the District Office of Responsibility Gunung, Tulungagung Regency. The study used a quantitative approach, with a population of 51 people consisting of 45 ASN and 6 Non ASN. The sample was selected as many as 45 respondents with purposive sampling method. Collecting data using a questionnaire instrument and data analysis techniques used are descriptive and inferential statistics through validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test and research hypothesis testing. Based on the results of the study, the findings of the regression equation $Y = 24,532 + 0,552 X_1 + 0,203 X_2$. Based on the partial test it was found that the value was significant. $t(0.004) < 0.05$ means that partially there is a positive and significant influence between work supervision on employee performance. Significant value. $t(0.002) < 0.05$, which means that partially there is a positive and significant influence between Discipline on the Performance of the Officers of the District Office of Tanggung Gunung Tulungagung. Simultaneously supervision and work discipline have an effect on employee performance as evidenced by the value of $F_{count} 23,024 > F_{table} = 2,810$ and the value of Sig. F of $0.010 < 0.05$.

Kata Kunci:

Pengawasan, Disiplin dan
Kinerja

Abstrak

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah kurangnya pengawasan dan disiplin kerja yang optimal dari aparatur sipil negara (ASN). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 51 orang yang terdiri dari 45 ASN dan 6 Non ASN. Sampel dipilih sebanyak 45 responden dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan rumusan regresi $Y = 24,532 + 0,552 X_1 + 0,203 X_2$. Berdasarkan uji parsial, ditemukan bahwa nilai tersebut signifikan. $t(0,004) < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan. $t(0,002) < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggung Gunung Tulungagung. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 23,024 > F_{tabel} = 2,810$ dan nilai Sig. F sebesar $0,010 < 0,05$.

Koresponding:

Manajemen, Universitas
Islam Kediri, Jawa Timur,
Indonesia

Email:

ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id

dadang@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kediri, Jawa Timur, Indonesia



PENDAHULUAN

Proses peningkatan kinerja aparatur sipil negara ini diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada para pegawai saat bekerja. Menurut Hasibuan (2017:76) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui hasil dari jalannya kinerja yang di susun apakah sesuai dengan target yang direncanakan. Pengawasan yang dilakukan ini sangat memberikan kontribusi terhadap efektifitas kerja para pegawai terlebih apabila dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan yang dilakukan pimpinan secara tidak optimal, juga akan mengakibatkan kemungkinan pegawai bekerja atas semanya sendiri, bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan khususnya tindakan ketidaksiplinan pegawai. Penelitian dari Herawati et. al (2016:5) menjelaskan bahwa keberadaan proses pengawasan sangat penting dilakukan, hal ini berfungsi untuk meminimalisir kesalahan dan penyimpangan pegawai dalam bekerja. Perbaikan kinerja tersebut dilakukan agar sesuai dengan rencana kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam suatu instansi pemerintah. Hasil penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian dari Irawan et. al (2021:5) yang menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang menjadi dasar upaya peningkatan kinerja para aparatur sipil negara dalam menjalankan kinerjanya adalah tentang tingkat kedisiplinan kerja. Nurkocim (2016:3) memberikan pendapatnya bahwa pelaksanaan penegakkan disiplin harus dijalankan dalam bekerja, bukan hanya tentang kepatuhan terhadap perintah namun sikap dan perbuatan yang muncul dari dalam diri pegawai harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2017:89) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku seseorang dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau sikap yang menyesuaikan perbuatan dan aturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Harianto & Saputra (2020:3) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin yang baik selalu tercermin dari besarnya tanggung jawab kerja yang diberikan kepada pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Fahmi, Wibowo & Syukri (2021) bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu kantor aparatur pemerintahan yang terletak di wilayah Tulungagung bagian selatan, yang menjalankan kinerja operasionalnya sesuai PERBUP Tulungagung No. 17 Tahun 2016 tentang Pemerintahan Kecamatan memiliki fungsi mengkoordinasikan kebijakan teknis antar seksi meliputi pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan, kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum. Begitu banyak tugas dan tanggung jawab pegawai kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung tersebut, sangat memerlukan pengawasan dan penegakkan kedisiplinan secara langsung untuk mengontrol setiap lini pekerjaan aparatur sipil negara yang bekerja di kantor tersebut.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung pada saat observasi diketahui adanya kinerja yang tidak optimal ditunjukkan oleh para aparatur sipil negara di kantor tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kerja, sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan tidak tertata dengan rapi secara administratif. Masalah lain juga ditunjukkan dengan penggunaan waktu kerja yang tidak efisien dan efektif seperti jam masuk kantor jam 08.00 WIB, akan tetapi pada praktiknya masih banyak pegawai yang datang terlambat bekerja. Hal ini juga diperkuat dengan banyaknya pegawai negeri yang pulang lebih cepat dari jam pulang kantor yaitu pada pukul 15.30 WIB. Keadaan tersebut juga tidak didasari dengan penetapan waktu standar untuk mengukur kinerja pegawai, akibatnya para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak memiliki kejelasan sasaran dalam bekerja.

Permasalahan lain yang ada di lapangan juga mengindikasikan lemahnya sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di pemerintahan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

A. Jauhari & Dadang_Copyright@2023.



OPEN
ACCESS



AMMER
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan. Masalah pengawasan menjadi titik lemah atasan dalam melakukan control kinerja setiap aparatur sipil negara dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini terlihat dari informasi hasil kerja karyawan yang dilaporkan kepada pimpinan tidak akurat sesuai data dan target pekerjaan yang dibebankan, informasi yang disampaikan kepada bawahan mengenai hasil pengawasan juga terkadang tidak tepat waktu sesuai dengan realita kerja yang dijalankan pegawai. Masalah lain muncul dari persepsi karyawan yang berpendapat bahwa informasi hasil pengawasan dari pimpinan tidak disampaikan secara objektif dan menyeluruh, hal ini membuat para bawahan kurang maksimal dalam melakukan evaluasi kinerja secara pribadi karena tidak memahami letak kesalahan kerja yang dijalankan, sehingga mengakibatkan para pegawai kurang bahkan tidak bisa menerima hasil pengawasan secara ikhlas karena dilakukan tidak transparan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan : 1) Apakah pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. 2) Apakah kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. 3) Apakah pengawasan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara pengawasan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan untuk menjelaskan variabel orientasi pasar dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja pemasaran menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif (Wiratna, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan jenis pendekatan identifikasi masalah sosial dengan menggunakan dasar variabel-variabel sebagai alat ukur dengan menganalisis angka-angka menggunakan statistik sebagai prediktif kebenaran sebuah hipotesis (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai baik ASN maupun Non ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung sebanyak 51 orang pada bagiannya masing-masing. Penentuan jumlah sampel menggunakan data jumlah Aparatur Sipil Negara sebanyak 45 orang. Salah satu tehnik pengambilan sampel yang termasuk dalam *non probability sampling* adalah metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dimana dalam pengambilan sampel menggunakan pertimbangan tertentu (Ferdinand, 2014). Pengumpulan data ini menggunakan kuisioner dengan skala likert sebagai instrumen penilaian pada masing-masing item pernyataan yang disebar kepada responden. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 dan jumlah sampel sebanyak $n = 45$ orang responden. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas $>$ nilai probailitas Sig. 2 tailed = 0.05, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid (Santoso, 2019). Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dan validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

A. Jauhari & Dadang_Copyright@2023.



Tabel 1
Hasil Validitas Antar Variabel

Item Instrumen	R hitung	R Tabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Item1-Total X1	0.423		0.004		
Item2-Total X1	0.352		0.018		
Item3-Total X1	0.367		0.013		
Item4-Total X1	0.417		0.004	Rhitung > r	Seluruh Item
Item5-Total X1	0.543		0.000	tabel	Kuisisioner
Item6-Total X1	0.345	0,288	0.020	(0,288) dan	Variabel
Item7-Total X1	0.629		0.000	nilai	Pengawasan
Item8-Total X1	0.577		0.000	signifikan <	Dinyatakan
Item9-Total X1	0.492		0.001	0,05	Valid
Item10-Total X1	0.458		0.002		
Item11-Total X1	0.499		0.000		
Item12-Total X1	0.454		0.002		
Item13-Total X2	0.561		0,000		
Item14-Total X2	0.491		0,001		
Item15-Total X2	0.466		0,001	Rhitung > r	Seluruh Item
Item16-Total X2	0.480		0,001	tabel	Kuisisioner
Item17-Total X3	0.707	0,288	0,000	(0,288) dan	Variabel
Item18-Total X3	0.476		0,001	nilai	Kedisiplinan
Item19-Total X3	0.479		0,001	signifikan <	Dinyatakan
Item20-Total X3	0.711		0,000	0,05	Valid
Item21-Total X3	0.477		0,000		
Item22-Total X3	0.555		0,000		
Item23-Total Y	0.697		0,000		
Item24-Total Y	0.541		0,000	Rhitung > r	Seluruh Item
Item25-Total Y	0.804		0,000	tabel	Kuisisioner
Item26-Total Y	0.577	0,288	0,000	(0,288) dan	Variabel Kinerja
Item27-Total Y	0.718		0,000	nilai	Dinyatakan
Item28-Total Y	0.629		0,000	signifikan <	Valid
Item29-Total Y	0.464		0,001	0,05	
Item30-Total Y	0.450		0,002		

Sumber : Analisis Data, 2022.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan terdapat 30 item pernyataan angket masing-masing yang terdiri dari 12 kuisisioner untuk variabel pengawasan, 10 item pernyataan untuk variabel kedisiplinan dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa nilai signifikan item kuisisioner antar variabel diperoleh nilai dibawah ketentuan sebesar α 0,05. Hal ini berarti seluruh item pernyataan kuisisioner yang disebarkan kepada para responden dalam hal ini dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Reliabilitas Antar Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.787		Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.729	Diatas 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.745		Reliabel

Sumber : Analisis Data, 2022.

Atas dasar hasil pengujian di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas setiap item variabel bebas yang meliputi pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja ASN mempunyai nilai lebih dari nilai standar ketentuan sebesar $> 0,60$. Hal ini dapat diartikan bahwa data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket tersebut dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus juga dapat memberi gambaran secara empiris temuan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	T _{hitung}	Sig. t	Keterangan
Pengawasan	0.522	4.147	0.004	H1 diterima
Kedisiplinan	0.203	3.022	0.002	H2 diterima
Taraf Sig				$< 0,05$
Konstanta (a)				24,532
R				0,871
R Square (R ²)				0,758
Adjusted R ²				0,747
F _{hitung}				23,024
Sig. F _{hitung}				0,010

Sumber : Analisis Data, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,532 + 0,552 X_1 + 0,203 X_2$$

Penjelasan :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 24,532 hal ini dapat diartikan apabila variabel bebas yang meliputi pengawasan dan kedisiplinan tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan (tetap), maka besarnya kinerja pegawai adalah 24,532.
2. Nilai regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,552 dapat diartikan bahwa jika pengawasan kerja mengalami perubahan positif sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,552 sedangkan kedisiplinan kerja tidak berubah.
3. Nilai regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,203 dapat diartikan bahwa jika kedisiplinan kerja mengalami perubahan positif sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 sedangkan pengawasan kerja tidak berubah

Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa Nilai R sebesar 0,871 mendekati angka 1, Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu pengawasan dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinan (R₂) sebesar 0,492 satuan artinya

PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

A. Jauhari & Dadang_Copyright@2023.



variabel pengawasan dan kedisiplinan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung dalam penelitian ini sebesar 75,8%. sedangkan sisanya prosentase sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi faktor motivasi, fasilitas kerja, kesejahteraan, pelatihan dan pengembangan, konflik kerja, beban kerja dan stress kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

1. Uji t variabel Pengawasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. $t (0,004) < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung.

2. Uji t variabel kedisiplinan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. $t (0,002) < 0,05$ yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung.

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, maka perhitungan $F_{tabel} : df1 = k - 1 (3-1=2)$ dan $df2 = n - k (45-3= 42)$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,810$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan $F_{hitung} 23,024 > F_{tabel} = 2,810$ dan nilai Sig. F sebesar $0,010 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan dalam penelitian ini, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Deskripsi hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung secara statistik dapat dibuktikan dengan nilai uji t yaitu nilai signifikan. $t (0,004) < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja (X_1) mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini menandakan bahwa secara empiris hipotesis operasional (H_a1) dapat diterima. Hasil temuan tersebut juga dibuktikan secara empiris (fakta) di lapangan bahwa yang secara keseluruhan pengawasan yang dilakukan sudah di anggap baik, namun dari persepsi responden terdapat beberapa hal mengenai pengawasan yang kurang optimal dilakukan oleh pimpinan. Salah satunya adalah kesesuaian pengawasan tentang setiap pekerjaan dengan sistematis dan sesuai SOP masih rendah. Hal tersebut juga disebabkan karena aparatur sipil negara masih rendah dalam memberikan informasi pekerjaan yang dilakukan secara akurat. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat dari Harianto & Saputra (2020:2) yang menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat juga oleh hasil pemikiran dari Nurkocim & Nurlaila (2016:2) menyebutkan bahwa adanya pengawasan akan memberikan kontribusi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Deskripsi hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung secara statistik dapat dibuktikan dengan nilai uji t yaitu nilai signifikan. $t (0,002) < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja (X_2) mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini menandakan bahwa secara empiris hipotesis operasional (H_a2) dapat diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini secara langsung menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan aspek yang penting bagi keberlangsungan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung. Secara keseluruhan persepsi responden menyatakan bahwa kedisiplinan yang terlaksana sudah baik. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan mengenai tingkat disiplin kerja pegawai salah satunya adalah kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pegawai dengan ketepatan waktu hadir saat bekerja masih rendah. Masalah lain juga terlihat bahwa pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya masih rendah menerapkan prinsip kehati-hatian. Hasil penelitian yang telah dilakukan juga didukung oleh Nurkocim & Nurlaila (2016:2) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Hal senada juga disampaikan oleh Irawan *et. al.* (2021:1) kinerja pegawai dapat meningkat, apabila tindakan disiplin kerja pegawai dilakukan secara ketat sesuai dengan aturan yang berlaku.

PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

A. Jauhari & Dadang_Copyright@2023.



OPEN ACCESS



AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil statistik uji F Signifikan F sebesar $0,010 < 0,05$, Maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengawasan dan kedisiplinan Kerja terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung. Keberadaan proses pengawasan dan kedisiplinan pegawai merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap pekerjaan karyawannya untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Marpaung, 2013:7). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Nurkocim (2017:2) menjelaskan bahwa disiplin dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga ditunjang hasil penelitian terdahulu dari Harianto & Saputra (2020:2) yang menyatakan keberadaan pengawasan dan disiplin secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain : 1) Bahwa Pengawasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung, dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,004 berada pada batas $< 0,05$. 2) Bahwa kedisiplinan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung, dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,002 berada pada batas $< 0,05$. 3) Pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung, dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar 0,010 berada pada batas $< 0,05$. Atas dasar kesimpulan yang diuraikan tersebut, maka dapat dijelaskan saran yang dapat dilakukan secara praktis bahwa secara praktis saran yang bisa disampaikan kepada pimpinan Kantor Kecamatan Tanggunggunung Tulungagung hendaknya meningkatkan pengawasan kerja melalui penilaian laporan kinerja ASN yang akurat dan memberikan absensi elektronik yang ketat, sehingga disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai dapat tercipta secara kontinue dan meminimalisir tindakan indisipliner kerja.

LITERATUR

- Darodjat, T. A. (2015), *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia, Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, R., Wibowo & Syukri. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS dengan Work From Home Sebagai Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Idea* Vol 3 No 9, [Tersedia: <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/1493>, Diakses 28 Februari 2022]
- Ferdinand, Augusty. (2014), *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2014), *Analisis Multivariat dengan Program IBM*. Cetakan Keduabelas. Edisi Revisi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Harianto dan Arson Saputra. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA* vol 8 no 1, [Tersedia: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28037>, Diakses 28 Februari 2022]
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi II. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N. L. Made, I.D.G Dharma S, & I.G.A.N Budiasih (2016). *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol 5.No. 7 [Tersedia : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/14871/14787>, Diakses 15 Februari 2022]

PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN

A. Jauhari & Dadang_Copyright@2023.



OPEN
ACCESS



AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDICIPLINE RESEARCH



- Irawan, D., Kurjono, & Suprianto. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol 1 No 3. [Tersedia: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15117>, Diakses 15 Februari 2022]
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurkocim & Nurlaila. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur*. Jurnal Manajemen Strategi Vol 1 No 1, [Tersedia: <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/download/479/333>, Diakses pada 28 Februari 2022]
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, V & Sagala, E.,J. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sinambela, Poltak., L. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi I. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan H & D*, Edisi Revisi, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiranta. (2015), *SPSS Untuk Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sulistiyani, A.T., & Rosyidah. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supratikno, H. (2013), *Advanced Strategic Management*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edy. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2013), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahya, Yohanes. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainal, V. R., M. Ramly, T. Mutis dan W. Arafah. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada