

Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Maluku

Megawati Manik

Program Studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Pattimura

E-mail: megamanik18@gmail.com

Hendry Selanno

Program Studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Pattimura

E-mail: endox_selano@yahoo.co.id

Julia Th Patty

Program Studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Pattimura

E-mail: Juliapatty321@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku yang dilatarbelakangi masalah tentang kinerja pegawai yang belum maksimal. Sampel pada penelitian ini berjumlah 41 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuisioner menggunakan model analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 75,3%. Adapun pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 75,5%. Secara simultan disiplin pegawai dan pengawasan memberikan sumbangan efektif sebesar 71% terhadap kinerja pegawai dan 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini dilihat berdasarkan nilai yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) uji T dan uji F lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05. Dalam peningkatan kinerja pegawai tentunya diperlukan variable lain untuk mendorong kinerja pegawai semakin lebih baik.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai, Pengawasan, dan Kinerja pegawai.

ABSTACT

This research is a quantitative research type. Aims to determine the effect of employee discipline and supervision on employee performance at the Maluku Province Community and Village Empowerment Office against the background of problems regarding employee performance that have not been maximized. The sample in this study amounted to 41 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires using multiple linear regression analysis models, and classical assumption tests. The results of this study indicated that the effect of employee discipline on employee performance partially provided an effective contribution of 75.3%. The effect of supervision on employee performance partially provided an effective contribution of 75.5%. Simultaneously, employee discipline and supervision made an effective contribution of 71% to employee performance, and 29% was influenced by other variables not examined by researchers. This is seen based on the value obtained from data processing using the SPSS version 26 application, which showed that the significance value (sig) of the T test and F test is smaller than the probability value of 0.05. In improving employee performance, of course, other variables are needed to encourage better employe performance.

Keywords: Employee Discipline, Supervision, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan/pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2000:193). Setiap perusahaan/organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan/pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997:147).

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian disiplin yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982:199). Terkait dengan hal di atas, suatu organisasi pemerintah baik itu instansi/departemen/Lembaga dalam mencapai suatu tujuan, sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun

kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai negeri telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar, Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan Disiplin Kerja Pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Maluku merupakan salah satu Satuan Perangkat Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Maluku, mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Dalam satuan perangkat kerja pemerintah banyak yang harus dihadapi, yang menandakan belum maksimalnya penerapan disiplin pegawai dan pengawasan seperti yang saya amati di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Maluku, yang ditandai dengan :

1. Pegawai yang sering terlambat masuk kantor akan berakibat pada masalah absen harian.
2. Pegawai sering masuk keluar kantor tidak sesuai dengan jam kerja.

3. Pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat.
4. Kurangnya pengawasan sehingga berdampak pada kurangnya disiplin pegawai yang menyebabkan rasa kurang nyaman saat bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut turut mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Maluku, yang ditandai dengan :

1. Jumlah hasil pekerjaan yang dicapai belum sesuai target kerja.
2. Waktu yang ditetapkan untuk merealisasikan pekerjaan yang ditetapkan tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, dimana waktu yang digunakan lebih lama dari target.
3. Kualitas pekerjaan yang belum terjamin dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang dan indikasi-indikasi yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Maluku tersebut, peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai di Dinas PMD Provinsi Maluku dapat dicapai secara maksimal jika menggunakan disiplin dan pengawasan yang baik. Dengan demikian, menarik perhatian peneliti untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian. **“Pengaruh Disiplin Pegawai dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan (hukum) atau tunduk pada pengawasan,

dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Menurut Drs. Moekijat (1998:139) disiplin berasal dari kata latin yaitu: *Discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat peranan dalam hubungannya. Menurut Sutrisno (2010:88), mengatakan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2 Pegawai

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2016:842) pegawai adalah “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan;dsb) dan pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintah berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan”. Pegawai Negeri berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasolong (2011:152) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara laiinya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pendapat di atas, maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja dalam suatu usaha baik swasta maupun pemerintahan dan diberi gaji atau upah.

2.2.1 Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh kembangnya suatu aparatur pemerintahan dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disiplin.

Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa 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.

2.2.2 Macam-macam Disiplin Pegawai

Terdapat dua jenis bentuk disiplin, Menurut Mangkunegara (2016:129), mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan - aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:194) ada 8

faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya :

- a) Tujuan dan Kemampuan : Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b) Teladan Pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan yang akan di contoh oleh para bawahannya.
- c) Balas Jasa : Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- d) Keadilan : Sebuah keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas Jasa atau hukuman akan menciptakan suatu kedisiplinan karyawan yang sangat baik.
- e) Pengawasan Melekat (Waskat) : Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f) Sanksi hukuman : Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan

berkurang.

- g) Hubungan kemanusiaan : Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct singel relationship, direct group, relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.3 KONSEP PENGAWASAN

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Menurut (Busro, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan.

Agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik maka pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti yang yang disebutkan oleh Nawawi dalam Kadarisman (2012 : 213):

a. Pengawasan melekat (Waskat), yang diartikan sebagai :

- 1) proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan suatu organisasi nonprofit;
- 2) pengawasan melekat (Waskat), yang diartikan sebagai proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua

sumberdaya, untuk mengetahui kelemahan/kekurangan dan kelebihan/kebaikan, yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

- a. Pengawasan fungsional (Wasnal) adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh aparaturnya pengawasan dalam sistem pemerintahan yang fungsi dan tugas pokoknya khusus di bidang pengawasan.
- b. Pengawasan masyarakat (Wasmas), adalah setiap pengaduan, kritik, saran, pertanyaan, dan lain-lain yang disampaikan anggota masyarakat mengenai pelaksanaan pekerjaan oleh unit/organisasi kerja nonprofit di bidang pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokoknya memberikan pelayanan umum (*public service*) dan pembangunan untuk kepentingan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2006:44), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

2.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Metode penilaian kinerja menjadi penting diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Menurut Bangun (2012:231), menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

2.4.3 Mengukur Kinerja Pegawai

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya menurut Bangun (2012:232) pengukuran kinerja diantaranya:

- a) Jumlah pekerjaan : Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi syarat tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b) Kualitas pekerjaan : Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu
- c) Ketepatan waktu : Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kehadiran : Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e) Kemampuan kerjasama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.4.4 Indikator Kinerja

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu: (1) spesifik dan jelas, (2) dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (3) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak, (4) harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan, dan (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif.

2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut : Kemampuan, Kemauan, Energi, Teknologi , Kompensasi , Kejelasan Tujuan, Keamanan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di desain dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerik (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik, dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atas signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Tehubizuluw dan Rahawarin, 2014:75). Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Adapun untuk memperoleh data yang

menunjang dalam penelitian ini maka penulis menggunakan Observasi dan Kuesioner (Angket), Pengujian Instrumen. Metode penarikan sampel yang peneliti gunakan adalah teknik penarikan sampel Random Sampling.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data/Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan kumpulan informasi umum dari orang-orang yang terlibat langsung dalam pengisian keusioner penelitian. Terdapat 41 (empat puluh satu) responden yang terlibat. Responden yang terlibat merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer yang terdiri dari berbagai latar belakang tugas dan peran di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Berikut ini tabel data karakteristik responden:

Tabel 1 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

NO.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD/Sederajat	-	0%
2.	SMP/Sederajat	-	0%
3.	SMA/Sederajat	2	5%
4.	D3	1	2%
5.	S1	20	49%
6.	S2	18	44%
7.	S3	-	0%
TOTAL		41	100%

Sumber : data primer diolah 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan informasi responden ditinjau berdasarkan pendidikan terakhir responden. Terlihat pendidikan terakhir responden dengan presentase tertinggi adalah S1 yaitu

sebesar 49%, diikuti lulusan S2 yaitu sebesar 44%, diikuti lulusan SMA yaitu sebesar 5%. Sementara pendidikan terakhir dengan presentase yang paling rendah adalah D3 yang mempunyai presentase

sebesar 2%. Dari latar belakang responden kita bisa melihat bahwa responden yang mengisi kuesioner

mampu memahami butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan umur/usia

NO.	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	10-20	-	0%
2.	21-30	14	35%
3.	31-40	7	17%
4.	41-50	10	24%
5.	51-60	10	24%
TOTAL		41	100%

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel 2 di atas menampilkan jumlah umur dan presentase umur responden penelitian. Dapat ditunjukkan bahwa presentase tertinggi dalam tabel tersebut yaitu presentase dengan range umur antara 21-30 yaitu sebesar 35% (14 orang), diikuti dengan range antara umur 41-50 sebesar 24 % (10 orang) bersamaan dengan range

antara umur 51-60 sebesar 24 % (10 orang). Sementara presentase yang paling rendah berada pada range umur antara 31-40 yaitu sebesar 17% (7 orang). Dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dapat memahami kuesioner yang diisi serta mampu memaknai sebuah pernyataan-pernyataan kuesioner penelitian dengan baik.

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Pegawai

NO.	Jenis Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1.	PNS	28	68%
2.	Honorer	13	32%
TOTAL		41	100%

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel 3 di atas menampilkan jumlah jenis pegawai dan presentase jenis pegawai responden penelitian. Dapat ditunjukkan bahwa presentase tertinggi dalam tabel tersebut yaitu presentase pegawai PNS yaitu sebesar 68% (28 orang), Sementara jenis pegawai dengan presentase yang paling rendah adalah pegawai Honorer yang

mempunyai presentase sebesar 32% (13 orang).

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja

NO.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-5	10	24%
2.	6-10	9	22%
3.	11-15	8	20%
4.	16-20	3	7%
5.	21-25	3	7%
6.	26-30	7	17%
7.	31-35	1	3%
TOTAL		41	100%

Sumber : data primer diolah 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja serta presentase. Dapat ditunjukkan dalam tabel tersebut bahwa yang memiliki presentase paling tinggi adalah range lama masa kerja antara 1-5 tahun dengan presentase sebesar 24% (10 orang), diikuti dengan range antara 6-10 tahun sebesar 22% (9 orang), range antara 11-15 tahun sebesar 20% (8 orang), range antara 26-30 tahun sebesar 17% (7 orang), range antara 16-20 tahun dan 21-25 tahun sebesar 7% (3 orang). Sementara yang terendah adalah range lama masa kerja antara 31-35 tahun dengan presentase sebesar 3% (1 orang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mengisi kuesioner merupakan orang-orang yang sudah berpengalaman dan mengerti dengan situasi yang ada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, sehingga pengisian kuesioner dipastikan benar dan sesuai dengan keadaan di lapangan.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji 41 sampel, pengujian menggunakan metode *Pearson Coleration*

Product Moment. Pada metode ini mengkolerasikan setiap butir pernyataan yang ada dengan skor total. Pernyataan akan dianggap valid apabila memiliki nilai koefisien kolerasi diatas nilai tabel. Nilai tabel koefisien kolerasi pada derajat bebas (db)=n-2. Pada penelitian ini jumlah responden pada uji validitas (n=41), sehingga db=41-2= 39, dengan demikian tingkat signifikan yang digunakan alpha 5%. R tabel yang digunakan yaitu 0,308, maka validitas suatu instrument dapat dikatakan valid atau tidaknya jika R hitung lebih besar dari R tabel. Adapun untuk melihat signifikan atau tidaknya suatu instrument tersebut maka nilai signifikan instrument tidak lebih besar dari 0,05. Berikut dibawah ini dapat dilihat tabel hasil uji validitas.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Pegawai (X_1)	X1.1	0,852	0,308	Valid
	X1.2	0,807	0,308	Valid
	X1.3	0,717	0,308	Valid
	X1.4	0,913	0,308	Valid
	X1.5	0,769	0,308	Valid
	X1.6	0,833	0,308	Valid
Pengawasan (X_2)	X2.1	0,774	0,308	Valid
	X2.2	0,716	0,308	Valid
	X2.3	0,745	0,308	Valid
	X2.4	0,784	0,308	Valid
	X2.5	0,606	0,308	Valid
	X2.6	0,681	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,822	0,308	Valid
	Y1.2	0,799	0,308	Valid
	Y1.3	0,846	0,308	Valid
	Y1.4	0,817	0,308	Valid
	Y1.5	0,781	0,308	Valid
	Y1.6	0,773	0,308	Valid

Sumber: Data diolah SPSS dan Ms. Excel, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin pegawai, pengawasan dan kinerja pegawai. Salah satu cara agar dapat mengetahui pernyataan valid dan tidak valid yaitu dengan melihat nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya dapat dikatakan valid.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ,

sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam kuesioner penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Jika suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah mengukur tahap reliabilitas dari alat pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (disiplin pegawai dan pengawasan) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Pegawai (X_1)	0,897	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,804	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin pegawai, pengawasan dan kinerja pegawai masing-masing sebesar

0,897, 0,804 dan 0,892. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel yang digunakan reliabel. Akan tetapi jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 , maka variabel yang

digunakan tidak reliabel. Adapun hasil yang didapatkan yaitu semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel atau layak digunakan untuk menjadi alat ukur kuesioner dalam penelitian.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 7 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Pegawai (X1)	41	17	24	20,95	2,598
Pengawasan (X2)	41	16	24	20,12	2,451
Kinerja Pegawai (Y)	41	17	24	20,63	2,537
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan table 7, dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 sampel. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif dapat di ketahui gambaran dari masing-masing variabel sebagai berikut:

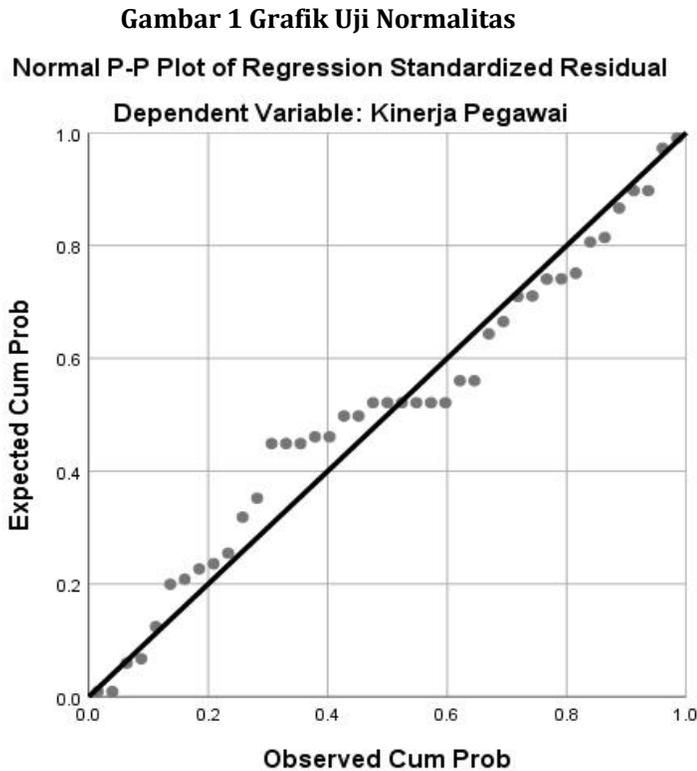
1. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif disiplin pegawai memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 24. Sementara nilai mean sebesar 20,95. dengan standar deviasi sebesar 2,598.
2. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif pengawasan memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 24. Sementara nilai mean sebesar 20,12 . dengan standar deviasi sebesar 2,451.
3. Adapun berdasarkan hasil uji statistic deskriptif kinerjapegawai memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 24. Sementara nilai mean sebesar 20,63. dengan standar deviasi sebesar 2,537.

memberikan gambaran awal tentang variabel penelitian dan digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel dibawah ini akan menunjukkan statistik deskriptif variabel-variabel yang terdapat pada permodelan penelitian ini.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* yang dihasilkan dari *software* SPSS, berikut grafik normal yang didapatkan :



Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa data-data dalam penelitian ini mendekati normal atau dengan kata lain titik-titik penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar luas sehingga tidak melanggar asumsi uji kenormalan. Hal ini berarti model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen terhadap variabel independennya.

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas diperlukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel

independen dalam suatu model. Adapun untuk mengetahui adanya multikolonieritas uji yang dapat digunakan adalah uji *Variance Inflation Factor (VIF) Centered*. VIF merupakan salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolonieritas (*multicollinearity, collinearity*) pada analisis regresi yang sedang kita susun. VIF tidak lain adalah mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas, atau X. Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, dapat dilihat dibawah ini adalah tabel uji multikolonieritas sebagai berikut;

Tabel 8 Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	,964	2,032		,474	,638		
Disiplin Pegawai	,520	,103	,532	5,068	,000	,679	1,472
Pengawasan	,436	,109	,421	4,009	,000	,679	1,472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26,2023

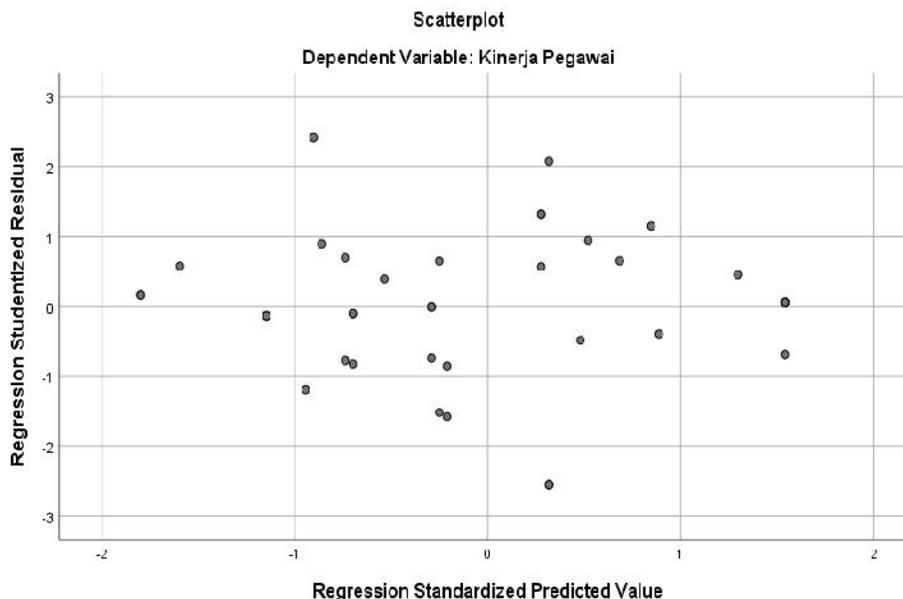
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas nilai tolerance dan VIF yang diperoleh dari nilai t X1 adalah 0,532 dan nilai VIF yaitu 1,472, Adapun nilai toleran X2 yaitu 0,421 dan VIF 1,427. Dimana syarat tidak terjadinya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolonieritas sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah permodelan suatu regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika suatu pengamatan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika sebaliknya maka terjadi heteroskedastisitas. Suatu model dikatakan baik jika model tersebut homokedastisitas bukan heteroskedastisitas (Sugiyono:2013). Adapun agar bisa mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas maka bisa dilihat melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan SRESID atau residual. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Scatterplot* dan uji Glejer. Dapat dilihat dibawah ini merupakan gambar hasil uji heteroskedastisitas :

Gambar 2 Uji Scatterplot



Sumber:
Data diolah
SPSS
Versi
26,2023

Berdasarkan gambar di atas keputusan dapat diberikan apabila tidak terjadinya gejala heterokedastisitas yaitu pertama, titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol. Kedua, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas ataupun hanya dibawah saja. Ketiga, penyebaran pada titik-titik tidak boleh membentuk

pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dengan demikian model diatas dapat diberikan kesimpulan tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain menggunakan uji *scatterplot*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini hasil uji glejer sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Glejer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.998	1.136		1.759	.087
Disiplin Pegawai	.217	.057	.593	1.791	.071
Pengawasan	-.277	.062	-.706	-1.510	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26,2023

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai *p-value* semua variabel bebas masing-masing sebesar 0.071 dan 0.090 berdasarkan kriteria keputusannya apabila nilai *p-value* > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah varian dari residual bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear berganda terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan residual periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, hal tersebut dapat dideteksi dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi. Berikut ini dapat dilihat tabel uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.695	1.401	2.304

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26,2023

Berdasarkan tabel diatas Hasil perhitungan uji autokorelasi dari variabel-variabel bebas menunjukkan Nilai *Durbin Watson* pada model *summary* adalah sebesar 2,304. Nilai akan di bandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* (DW) sig 5% dengan jumlah data 41 (*n*) dan jumlah Variabel *independent* adalah 2 (K-2) .sehingga nilai $dU=1,6031$, dan $dL=1,3992$ jadi karena $dU = 1,6031 < DW = 2,304 < 4 - dU = 2,3969$ dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku dapat dilihat dari analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah suatu teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari suatu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *dependen* dapat diprediksi melalui variabel *independen* atau prediktor, secara *partial* maupun secara *simultan*.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.946	2.060		.459	.649
Disiplin Pegawai	.522	.104	.535	5.031	.000
Pengawasan	.435	.112	.415	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Pada tabel di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 0,946 \\ &- 0,522 \text{Disiplin Pegawai} \\ &+ 0,435 \text{Pengawasan} + e \end{aligned}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,946 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin pegawai dan pengawasan sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai 0,946 data asumsi hal hal lain konstan.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin pegawai sebesar 0,522 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin pegawai

mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,522. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.

- c. Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,435. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.

e. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam satuan persen dalam sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.695	1.401

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26,2023

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,710 (71%), artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang diteliti. Sedangkan 29% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

f. Uji Signifikan parameter Individul (Uji-T)

Pengujian signifikan parameter individual atau yang biasa disebut uji partial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t dapat

dilihat pada tabel Uji t. Uji t-test ini pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent jika secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 atau T hitung lebih dari T tabel maka terdapat pengaruh. Berikut dapat dilihat tabel hasil uji-t disiplin pegawai dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dibawah ini:

Tabel 13 Hasil Uji-t Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,855	2,102		2,309	,026
	Disiplin Pegawai	,753	,100	,771	7,561	,000

a. Dependent Variable: Kinera Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023.

Sesuai dengan tabel 13 hasil uji-t parsial menunjukkan hasil signifikansi pengaruh disiplin pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 kurang dari 0,05. dan nilai T hitung 7,561

lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2,020. Maka dengan demikian H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Tabel 14 Hasil Uji-t Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,453	2,363		2,307	,026
	Pengawasan	,755	,117	,719	6,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023.

Sesuai dengan tabel 4.4.7.2 hasil uji-t parsial menunjukkan hasil signifikansi pengaruh pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 kurang dari 0,05. dan nilai T hitung 6,469 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2,020. maka H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

dari dua sampel. Uji F digunakan untuk menguji hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata (tingkat kepercayaan) 5% (0,05).

g. Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji-F) atau ANOVA digunakan untuk pengujian lebih

**Tabel 15 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,956	2	91,478	46,625	,000 ^b
	Residual	74,556	38	1,962		
	Total	257,512	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Pegawai, Pengawasan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4.8 di atas hasil regresi data series. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 46,625 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,244 sehingga nilai F_{hitung} ($46,625 > F_{tabel}$ (3,244) dan nilai Sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas (disiplin pegawai dan pengawasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (R), dengan uji korelasi maka kita dapat mengetahui apakah jenis hubungan variabel X dan Y bersifat Positif atau Negatif. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai signifikansi, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan atau adanya korelasi antara variabel X terhadap Y. jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel X terhadap Y.

h. **Uji Koefisien Korelasi (R)**

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien korelasi
Correlations**

		Disiplin Pegawai	Pengawasan	Kinerja Pegawai
Disiplin Pegawai	Pearson Correlation	1	,570**	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	41	41	41
Pengawasan	Pearson Correlation	,570**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	41	41	41
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,771**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023.

Dapat kita lihat dari tabel diatas bahwa untuk disiplin pegawai dan pengawasan memiliki nilai signifikansinya yaitu 0,000 karena nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka kedua hubungan ini adalah ada hubungan atau berkorelasi dengan kinerja pegawai. Dari tabel diatas juga

kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari disiplin pegawai dan pengawasan terhadap kinerja pegawai yaitu bentuk hubungannya adalah positif, dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai korelasi sempurna. Artinya semakin tinggi disiplin pegawai dan pengawasan maka akan

semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan

Setelah melakukan berbagai pengolahan data dan menganalisis terhadap data yang telah diperoleh, penulis dapat memberi gambaran terkait variabel bebas yang terdiri dari Disiplin pegawai (X1) dan Pengawasan (X2) dan terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Maka didapatkan beberapa hasil yaitu, hasil pengujian yang telah diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 26 didapatkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dengan semua item dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian analisis deskriptif didapatkan data nilai rata-rata skor untuk variabel Disiplin pegawai (X1) sebesar 20,95 dan untuk variabel Pengawasan (X2) yaitu 20,12. Adapun untuk nilai rata-rata variabel Kinerja pegawai yaitu 20,63. Maka dengan demikian sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan setiap indikator pada variabel X dan Y.

Pada analisis regresi yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengujian-pengujian asumsi klasik yang diperlukan untuk melihat kenormalan dari distribusi data yang ada untuk dapat mengetahui apakah hasil dari estimasi regresi yang telah dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian didapatkan hasil data bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, gejala heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi serta pada pendistribusian datanya normal.

Adapun dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial dengan sumbangat efektif X1 sebesar 0,753 atau 75,3% dan X2 sebesar 0,755 atau 75,5%. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa agar dapat meningkatkan Kinerja pegawai, maka faktor Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pada variabel Disiplin pegawai (X1) dan Pengawasan (X2) mempunyai nilai R signifikannya yaitu 0,000 karena nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka kedua hubungan ini adalah ada hubungan atau berkolerasi dengan Kinerja pegawai. Dari tabel R juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai yaitu bentuk hubungannya adalah positif, dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai kolerasi sempurna. Artinya semakin tinggi Disiplin pegawai dan Pengawasan maka akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai.

Secara uji determinasi nilai R Square sebesar 0,710 atau 71,0% Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin pegawai dan pengawasan sebesar 71,%. Artinya variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang diteliti. Sedangkan 29% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Secara simultan variabel

Disiplin pegawai (X_1) dan Pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara signifikan, dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja pegawai maka Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku.

Hasil pengujian koefisien korelasi maka dapat diketahui bahwa hubungan variabel X dan Y bersifat Positif dengan nilai signifikan 0,000 maka terdapat hubungan antara variabel Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai signifikansi, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan atau adanya korelasi antara variabel X terhadap Y. jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel X terhadap Y. Dari tabel diatas juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai yaitu positif dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai korelasi sempurna. Artinya semakin tinggi Disiplin pegawai dan Pengawasan maka akan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

4.2 Pembahasan

Setelah melakukan berbagai pengolahan data dan menganalisis terhadap data yang telah diperoleh, penulis dapat memberi gambaran terkait variabel bebas yang terdiri dari Disiplin pegawai (X_1) dan Pengawasan (X_2) dan terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Maka didapatkan beberapa hasil

yaitu, hasil pengujian yang telah diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 26 didapatkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dengan semua item dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian analisis deskriptif didapatkan data nilai rata-rata skor untuk variabel Disiplin pegawai (X_1) sebesar 20,95 dan untuk variabel Pengawasan (X_2) yaitu 20,12. Adapun untuk nilai rata-rata variabel Kinerja pegawai yaitu 20,63. Maka dengan demikian sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan setiap indikator pada variabel X dan Y.

Pada analisis regresi yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengujian-pengujian asumsi klasik yang diperlukan untuk melihat kenormalan dari distribusi data yang ada untuk dapat mengetahui apakah hasil dari estimasi regresi yang telah dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian didapatkan hasil data bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, gejala heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi serta pada pendistribusian datanya normal.

Adapun dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial dengan sumbangat efektif X_1 sebesar 0,753 atau 75,3% dan X_2 sebesar 0,755 atau 75,5%. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa agar dapat meningkatkan Kinerja pegawai, maka faktor Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pada variabel Disiplin pegawai (X_1) dan Pengawasan (X_2) mempunyai nilai R signifikannya yaitu 0,000 karena nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka kedua hubungan ini adalah ada hubungan atau berkorelasi dengan Kinerja pegawai. Dari tabel R juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari Disiplin pegawai dan

Pengawasan terhadap Kinerja pegawai yaitu bentuk hubungannya adalah positif, dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai kolerasi sempurna. Artinya semakin tinggi Disiplin pegawai dan Pengawasan maka akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai.

Secara uji determinasi nilai R Square sebesar 0,710 atau 71,0% Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin pegawai dan pengawasan sebesar 71,%. Artinya variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang diteliti. Sedangkan 29% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Secara simultan variabel Disiplin pegawai (X_1) dan Pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara signifikan, dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja pegawai maka Disiplin pegawai dan Pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku.

Hasil pengujian koefisien korelasi maka dapat diketahui bahwa hubungan variabel X dan Y bersifat Positif dengan nilai signifikan 0,000 maka terdapat hubungan antara variabel Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai signifikansi, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan atau adanya korelasi antara variabel X terhadap Y. jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel X terhadap Y. Dari tabel diatas juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai yaitu positif dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai kolerasi sempurna. Artinya semakin tinggi Disiplin pegawai dan Pengawasan maka akan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa :

- a) Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai
Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, yang berarti apabila Disiplin pegawai meningkat maka Kinerja pegawai kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku juga akan ikut meningkat, dimana nilai signifikan $t_{hitung}(7,561) > t_{tabel}(2,02)$ atau nilai $Sig (0,000) < \alpha (0.05)$, Nilai koefisien yang dihasilkan sebesar 0,753. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent Disiplin pegawai (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku.
- b) Pengaruh variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai
Hasil secara parsial menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, yang berarti apabila Pengawasan meningkat maka Kinerja pegawai kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku juga akan ikut meningkat, dimana nilai signifikan $t_{hitung}(6,469) > t_{tabel}(2,02)$ atau nilai $Sig (0,000) < \alpha (0.05)$, Nilai koefisien yang dihasilkan sebesar 0,755. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent Disiplin pegawai (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku.

- c. Pengaruh Disiplin pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai
 Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independent Disiplin pegawai (X1) dan Pengawasan(X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, hal ini dapat diketahui pada table 4.4.8 dimana besaran nilai F_{hitung} (46,625) lebih besar dari F_{tabel} (3,244) dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Maka, dapat diketahui bahwa variabel independent Disiplin pegawai (X1) dan Pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Kesimpulan ini menjawab bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, maka tentunya harus menerapkan Disiplin dan Pengawasan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Alfabeta 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Alfabeta, Bandung.2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Danisa Media.Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heidjiachman dan Husnan, S. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Ibnu Syamsi. 1983. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.
- Jakarta. PT. Bumi Aksara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke tujuh belas*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, I. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu*. Bisnis, cetakan pertama. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Manullang,M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Manullang.M. dan Marihot AMH Manullang. 2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Meika, I, Pramono, RE dan Wahjuni.S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margomulio Ambulu, Kabupaten Jember. *Jurnal E-Sospol*. 5(1) : 56-61
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri. 2016. *Analisis Statistik dengan SPSS*.
- Netisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia* (Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- PT Refika Aditama. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. RefikaAditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta

- Sowarno, H. 1988. *Pengantar Disiplin Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung Jakarta.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kenacana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- uwatno dan Donni J. Priansa. 2014. *Manajemen SDM (dalam Organisasi Publik dan Bisnis)*. Edisi Keempat, Alfabeta. Bandung.
- Swasta Basu. 1985. *Azas-Azas Manajemen Modern*, Jogjakarta.
- Tania Sumintaputra. 1985. *Struktur Organisasi*, Departemen Agama, Jakarta
- Tehubuzuluw dan Rahawarin Mohamad'A. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Paradigma dan Analisis Kuantitatif dan Kualitatif*. Arseni. Papua.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sumber Jurnal :
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi. Semarang : Falkutas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Abidin, Fudin Zainal. 2013. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Skripsi. Bandung : Falkutas Ekonomi. Universitas Winaya Mukti.
- Mangiri, Kezia. 2015. pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. Skripsi. Samarinda :
- Falkutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman
- Sumber Dokumen :
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.
- Pusat Bahasa Kementrian Pendidikan Nasional *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI)*