

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LANGSA LAMA

Lerdi Yanti Sigalingging^{1*}, Muhammad Rizqi Zati², Dhian Rosalina³
^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: lerdisgalingging@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 52 orang, dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua populasi akan dijadikan sebagai sampel. Alasan semua pegawai akan dijadikan sampel ialah adanya pola pikir dan karakteristik yang berbeda yang dimiliki oleh setiap pegawai. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 19,778 - 0,125X_1 + 0,672X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,421 > 0,05$. Hasil uji t untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F untuk pengaruh secara simultan pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ Pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of supervision and disciplining work on employee performance in the Langsa Lama District Office. This research uses quantitative methods. The analytical method used is multiple linear regression method. The sample in this study is 52 people, using the saturated sampling method, where the entire population will be used as a sample. The reason all employees will be sampled is that there are different mindsets and characteristics possessed by each employee. In this data collection research using interview techniques and distributing questionnaires, where the questionnaire has been tested for validity and reliability testing. The results of this study show the equation $Y = 19.778 - 0.125X_1 + 0.672X_2$. The results of the t test for the effect of disturbance on employee performance are $0.421 > 0.05$. The results of the t test for the influence of work discipline on employee performance are $0.000 < 0.05$. The results of the F test for the simultaneous effect of supervision, work discipline on employee performance is $0.000 < 0.05$ Supervision has an insignificant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance. Supervision, and work discipline, simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam kinerja seorang pegawai, yang akan digunakan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan oleh organisasi maupun instansi pemerintahan, dalam hal ini sumber daya yang dimaksud bukan hanya dilihat dari pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki, dan pengalaman, namun sebagai hal yang sangat utama untuk diandalkan dalam meningkatkan kinerja yang bagus dan berkualitas, dengan adanya sumber daya yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi ataupun karyawan, maka organisasi tersebut akan semakin maju. Organisasi adalah sebuah perkumpulan yang melibatkan lebih dari dua orang, yang memiliki kerjasama yang baik dan menciptakan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut dibutuhkan organisasi yang bisa mengatasi setiap masalah-masalah yang telah terjadi pada seorang karyawan, dan organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh tenaga kerjanya, karena dalam organisasi yang dibutuhkan adalah pegawai yang mempunyai kualitas yang tinggi, yang akan mampu diandalkan untuk keperluan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai ketika selesai mengerjakan pekerjaannya yang sesuai diperintahkan oleh atasannya. Fokus dalam penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Langsa Lama. Kantor Camat merupakan instansi pemerintahan yang berinteraksi dan berhadapan secara langsung dengan masyarakat yang akan melayani setiap kebutuhan masyarakatnya. Kantor Camat memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Dari observasi awal yang telah peneliti lakukan terhadap pegawai Kantor Camat Langsa Lama, bahwa kinerja yang sangat menurun yang terjadi di Kantor Camat Langsa Lama, yang disebabkan oleh kemampuan beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti kurangnya pemahaman dalam penggunaan teknologi saat bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik. Pada variabel pengawasan masalah yang terjadi adalah kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, dibidangnya masing-masing. Hal ini disebabkan karena pengawasan masih kurang baik diterapkan, dan berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai, bahwa pengawasan tidak dilakukan setiap hari, namun setahun sekali. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja menjadi buruk.

Pada variabel disiplin kerja masalah yang terjadi ialah tingkat kehadiran pegawai masih rendah yaitu 52% perbulannya, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada pegawai pada bidang Kasubbag. Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, dimana penyebab terjadinya presentasi kehadiran pegawai hanya mencapai 52% itu adalah, beberapa pegawai ditugaskan di kantor desa lain, pegawai tersebut tidak mengisi daftar hadir di Kantor Camat, melainkan di kantor desa, adapun penyebab lainnya ialah, beberapa pegawai yang izin tidak masuk kerja ataupun sedang sakit, dan saat ini pihak pegawai dari kantor desa meminta mengajukan laporan daftar hadir itu pertahun dan akan diserahkan ke Kantor Camat, besarnya presentasi kehadiran pegawai yang hanya mencapai 52% pihak Kantor Camat memberikan teguran bagi pegawai yang absensinya menurun, apabila tidak mendapatkan respon yang positif dari pegawai yang telah ditegur, maka akan diberikan SP 1-SP 3, terhadap pegawai yang tingkat kehadirannya menurun. Masalah lain yang terjadi adalah bahwa masih adanya pegawai yang datang terlambat untuk masuk jam kerja ke Kantor Camat, dan berdasarkan pengamatan yang peneliti lihat bahwa masih adanya pegawai yang mengganggu rekan kerja dengan menghampiri meja rekan kerja tersebut dan mengajak untuk bercerita dan tertawa, sehingga tindakan yang dilakukan tersebut akan mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang fokus bekerja. Masalah lain yang terjadi di bidang disiplin kerja adalah pada saat jam istirahat selesai ada beberapa pegawai yang belum ditempat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama; (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama; dan (3) untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.

1.1. Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pekerjaan tersebut sudah dihubungkan dengan ukuran atau standar nilai dari organisasi itu sendiri, dan menunjukkan seberapa baik seseorang pegawai tersebut, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Robbins, 2018). Menurut Tsauri (2014), kinerja merupakan suatu proses bagaimana individu, mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang mampu mencapai keinginan dari organisasi itu sendiri.

1.2. Pengawasan

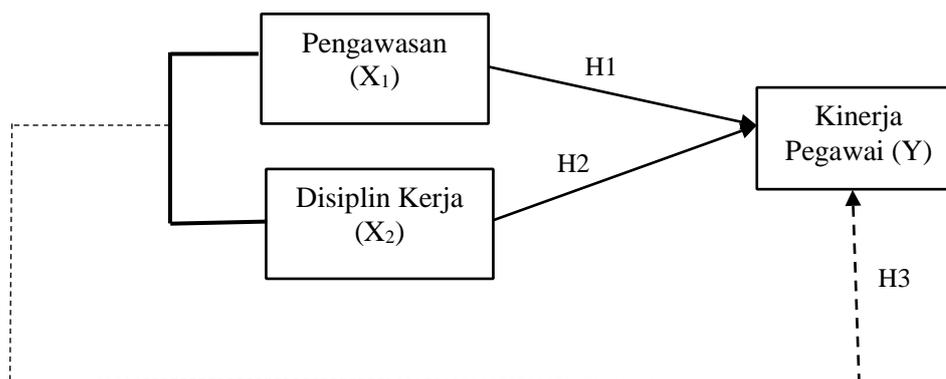
Pengawasan merupakan sebuah tindakan yang secara langsung dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, dengan tujuan untuk mengetahui bahwasanya seluruh kegiatan tersebut sudah berjalan dengan lancar atau belum (Daulay, 2020). Menurut Manullang (2012), pengawasan merupakan proses untuk melihat secara langsung dan mengevaluasi secara langsung atas segala pekerjaan yang dilakukan oleh tim organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan oleh seluruh pegawai untuk tidak melanggar segala aturan yang telah diberlakukan maupun yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun instansi pemerintahan tersebut (Afandi, 2018).

1.4. Kerangka Berfikir

Secara skematis gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup konsentrasi ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori yang akan digunakan ialah pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Langsa Lama.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) angket ataupun kuesioner adalah metode pengumpulan data yang akan melibatkan beberapa pegawai maupun responden untuk menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan yang akan diberikan kepada responden tersebut. Kriteria kuesioner tersebut dimasukkan kedalam skala likert dengan skor 1-7 sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

1. Sangat Setuju	= SS	bernilai 7
2. Setuju	= S	bernilai 6
3. Agak Setuju	= AS	bernilai 5
4. Netral	= N	bernilai 4
5. Agak Tidak Setuju	= ATS	bernilai 3
6. Tidak Setuju	= TS	bernilai 2
7. Sangat Tidak Setuju	= STS	bernilai 1

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Langsa Lama dengan jumlah 52 orang pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh, yang mana semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian di Kantor Camat Langsa Lama.

2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu:

2.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan keputusan apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner tersebut dapat dikatakan valid, adapun r tabel dengan 30 orang responden uji validitas sebesar 0,361.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian dari indikator suatu variabel. Kuesioner dapat dipercaya dan dikatakan andal jika jawaban atas pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan menguji reliabilitas. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dikatakan andal ataupun reliabel.

2.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini meliputi, uji normalitas yang tujuannya untuk menilai sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data sudah berdistribusi normal atau tidak normal (Saeful, dan Bahruddin, 2014). Uji normalitas data digunakan dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov. Suatu data yang berdistribusi normal, apabila hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%, (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji model regresi, apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen), jika korelasi terjadi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2013). Untuk menguji terjadinya ataupun tidaknya suatu multikolinearitas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka hal tersebut menyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas, uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari

residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dikatakan baik adalah yang homoskedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan pendekatan Glejser, yang artinya meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, jika nilai signifikan variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tapi jika nilai signifikansi variabel independen < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

2.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis linear berganda adalah model regresi yang akan melibatkan variabel independen yang lebih dari satu (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda ini tujuannya untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

2.4.5 Uji Hipotesis

Meliputi, uji parsial (uji t), yang tujuannya untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh terhadap dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusannya ialah, jika nilai sig lebih kecil 0,05 maka dikatakan signifikan (Ghozali, 2018). Uji simultan (uji F) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap Y.

2.4.6 Koefisien Determinasi

Merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang telah dibentuk dengan tujuan untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1.1	0,845	0,361	Valid
Y1.2	0,626	0,361	Valid
Y1.3	0,733	0,361	Valid
Y1.4	0,733	0,361	Valid
Y1.5	0,865	0,361	Valid
Y1.6	0,820	0,361	Valid
Y1.7	0,513	0,361	Valid
Y1.8	0,765	0,361	Valid
Pengawasan (X1)			
X1.1	0,607	0,361	Valid
X1.2	0,483	0,361	Valid
X1.3	0,793	0,361	Valid
X1.4	0,774	0,361	Valid
X1.5	0,603	0,361	Valid
X1.6	0,617	0,361	Valid

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,518	0,361	Valid
X2.2	0,395	0,361	Valid
X2.3	0,785	0,361	Valid
X2.4	0,561	0,361	Valid
X2.5	0,701	0,361	Valid
X2.6	0,530	0,361	Valid
X2.7	0,607	0,361	Valid
X2.8	0,596	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui variabel kinerja seluruh pernyataannya dinyatakan valid, dan variabel pengawasan seluruh pernyataan dinyatakan valid, dan seluruh variabel disiplin kerja dinyatakan valid, pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Pernyataan yang dikatakan tidak valid, maka tidak akan digunakan pada analisis- analisis selanjutnya.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	Reliabel
Pengawasan (X1)	0,714	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,711	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99498633
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.063
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* adalah $0,200 > 0,05$, maka data ini dinyatakan berdistribusi normal.

3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.996	1.004
Disiplin kerja	.996	1.004

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel yang ada diatas bahwa diketahui nilai *Tolerance* pada pengawasan $0,996 > 0,1$, dan nilai *Variance Inflation Factor* $1,004 < 10$, pada variabel disiplin kerja nilai *Tolerance* sebesar $0,996 > 0,1$, dan nilai *Variance Inflation Factor* $1,004 < 10$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.116	5.157		1.380	.174
Pengawasan	.085	.093	.125	.918	.363
Disiplin kerja	-.144	.072	-.273	-2.003	.051

Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa diperoleh nilai signifikansi antara variabel bebas dan absolute residual lebih besar dari 0,05, pada variabel pengawasan 0,363, pada variabel disiplin kerja 0,051 dan karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.778	8.536		2.317	.025
Pengawasan	-.125	.154	-.090	-.811	.421
Disiplin Kerja	.672	.119	.624	5.647	.000

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

$$Y = 19,778 - 0,421X_1 + 0,000X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Maka persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19,778, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan bernilai tetap.
2. Variabel pengawasan menunjukkan pengaruh yang negatif, dengan nilai koefisien regresi sebesar, -0,125, yang artinya jika pengawasan mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar -0,196, satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
3. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar, 0,672, yang artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,672 satuan dengan asumsi variabel pengawasan tetap.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t bisa dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengawasan dengan nilai sig 0,421 > 0,05, maka H1 ditolak dan pengawasan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Disiplin kerja dengan nilai sig 0,000 < 0,05, maka H2 diterima, dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.5.2 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	552.814	2	276.407	16.640	.000 ^b
Residual	813.956	49	16.611		
Total	1366.769	51			

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai F signifikan 0,000 < 0,05, maka H3 diterima dan dinyatakan pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.380	4.07570

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama sebesar 38,0% . Sementara sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kepuasan kerja, stress kerja dan kepemimpinan.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, hal ini diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,421 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan terhadap pegawainya sangat masih rendah ataupun tidak berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan, selain itu pimpinan Kantor Camat Langsa Lama juga, kurang tegas dalam memerintahkan pegawainya dan kurang tegas dalam membuat peraturan, sehingga banyak pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebaik mungkin, dengan rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Camat Langsa Lama akan mengakibatkan seluruh pegawainya tidak bekerja sesuai yang telah diperintahkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Margaret (2017), yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, hal ini diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada di Kantor Camat Langsa Lama sudah sangat baik. Pegawai telah mengikuti segala aturan yang telah diterapkan di Kantor Camat Langsa Lama, mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, dan menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan yang mampu memajukan Kantor tersebut menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan, Rauf, dan Yunus (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.3 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Analisis data yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja sudah sangat baik diterapkan di Kantor Camat Langsa Lama. Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawainya sudah berjalan sesuai yang diinginkan oleh pimpinan Kantor Camat Langsa Lama, pimpinan memberikan ketegasan yang tinggi pada setiap pegawainya, agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan harus memberikan kinerja yang berkualitas, maka pengawasan yang tinggi diterapkan di Kantor Camat Langsa Lama, akan mempengaruhi disiplin para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, ketegasan yang diterapkan membuat para pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam mengikuti aturan yang diberlakukan di Kantor Camat Langsa Lama, para pegawai tidak bermalas-malasan dalam bekerja, tidak pulang terlebih dahulu sebelum jadwalnya pulang dan tidak memakai jam kerja untuk duduk santai sambil bercerita, hal inilah yang menyebabkan pengawasan dan disiplin kerja tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningrum Humairoh (2019).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama. Pengawasan yang dilakukan di Kantor Camat Langsa Lama terbukti belum

efektif dilakukan, dimana pimpinan Kantor Camat Langsa Lama tidak tegas dan tidak melihat secara langsung bagaimana setiap pegawainya bekerja di Kantor maupun di Lapangan, dan pimpinan tidak melakukan evaluasi atas hal tersebut, sehingga para pegawai terus menerus melakukan hal yang sebaiknya tidak dilakukan yaitu tidak serius dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama. Disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Camat Langsa Lama sangat tinggi, dimana para pegawai sudah mengikuti aturan yang diberlakukan di Kantor Camat Langsa Lama, dan sudah bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan terhadap mereka masing-masing.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran:

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama untuk selalu memotivasi para pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerjanya masing-masing, memberikan arahan kepada pegawai untuk saling kompak dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai-pegawai yang lain.
2. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama, supaya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pegawainya, dan harus bertindak tegas kepada pegawai yang tidak bekerja dengan baik, supaya para pegawai tidak santai dan malas mengerjakan tugasnya masing-masing, karena dengan pengawasan ataupun memantau secara langsung setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai akan mampu membantu meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama supaya selalu membantu para pegawainya dalam menaati peraturan yang diberlakukan, lebih mendisiplinkan pegawainya lagi, walaupun saat ini disiplin yang dimiliki para pegawai sudah baik, namun untuk kedepannya juga pimpinan harus tetap waspada dan selalu siap membantu para pegawai untuk selalu disiplin dalam mematuhi aturan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mampu meneliti penelitian yang lebih besar lagi, yang berbeda dengan penelitian ini, baik dari segi lokasi, populasi, sampel, dan metode yang digunakan.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asep Saepul Hamdi dan E, Bahruddin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dahlan, Rauf. Rusdian dan Yunis Muhammad (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Miral Manajemen*, 7 (1).
- Daulay, R. U. (2020). Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan). *Skripsi*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLSRe (Placeholder1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- M, Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 5 (1).
- Ningrum H. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Robbins, S, P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelomp. Gramedia.
- Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Diedit oleh K. Rifa'i. Jember: STAIN Jember Press.