

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Nadya Edlin

2015/15053088

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

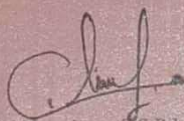
2020

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

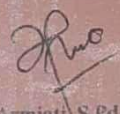
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Nadya Edlin
NIM/TM : 15053088/2015
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Mengetahui
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi


Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

Padang, Januari 2021
Disetujui oleh
Pembimbing

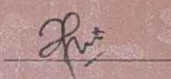
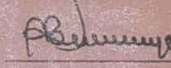


Dr. Armia, S.Pd, M.Pd
NIP. 19800524 200312 2 010

HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Nadya Edlin
NIM/TM : 15053088/2015
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Nomor	Nama	Jabatan	Padang, Januari 2021 Tanda Tangan
1.	Dr. Armiaati, S.Pd, M.Pd	(Ketua)	
2.	Dra. Armida S, M.Si	(Anggota)	
3.	Oknaryana, S.Pd, M.Pd.E	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadya Edlin
NIM/ Th. Masuk : 15053088/2015
Tempat / Tanggal Lahir : Payakumbuh/ 18 Maret 1997
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Balai Cubadak, Kel. Taram Kec. Harau
No. Hp/Telephone : 082171983070
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Desember 2020

Penulis



Nadya Edlin
NIM. 15053088

ABSTRAK

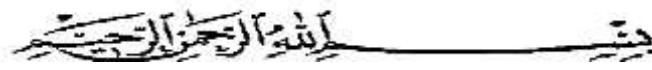
Nadya Edlin (15053088) : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat

Pembimbing: Dr. Armianti, S.Pd, M.Pd

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh pengawasan terhadap disiplin pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat, 2) pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat dan 3) pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dengan sampel 89 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan pengawasan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Secara lebih rinci dapat disimpulkan juga bahwa: (1) pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya., (2) pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya., (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: pengawasan, disiplin kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR



Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis yang telah menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat”. Ini, tidak lepas dari Ridho dan Rahmat Allah kepada hamba-Nya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang besar kepada Ibu Armiami, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan serta Wakil Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Tri Kurniawati S.Pd, M.Pd selaku ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam kelancaran pembuatan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Armida, S.M.Si selaku dosen penguji 1.
4. Ibu Oknaryana, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen penguji 2.
5. Ibu dan Bapak dosen serta seluruh tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi yang telah memberi bantuan selama perkuliahan.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis yang telah memberikan do’a, dorongan, motivasi dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Akhirnya kepada Allah penulis bermohon dan bersujud, semoga keikhlasan yang telah diberikan akan di balasnya dengan pahala berlipat ganda. Amiin.

Padang, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	IV
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR	IX
DAFTAR LAMPIRAN	X
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	9
C. BATASAN MASALAH	10
D. RUMUSAN MASALAH	10
E. TUJUAN PENELITIAN	11
F. MANFAAT PENELITIAN	11
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS ... 12	
A. KAJIAN TEORI	12
B. HUBUNGAN ANTARA VARIABEL.....	35
C. PENELITIAN TERDAHULU	38
D. KERANGKA KONSEPTUAL	44
E. HIPOTESIS.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. JENIS PENELITIAN	47
B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	47
C. POPULASI DAN SAMPEL	48
D. JENIS DAN SUMBER DATA	49
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	49
F. VARIABEL PENELITIAN	50
G. DEFINISI OPERASIONAL	50
H. INSTRUMEN PENELITIAN	52
I. UJI INSTRUMENT PENELITIAN	53
J. TEKNIK ANALISIS DATA	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	64
B. HASIL PENELITIAN	65
1. <i>Tingkat Pengembalian Kuesioner (Respon Rate)</i>	65
2. <i>Karakteristik Responden</i>	66
3. <i>Analisis Hasil Penelitian</i>	68

a. Analisis Statistik Deskriptif	68
b. Analisa Induktif	85
C. PEMBAHASAN.....	100
BAB V PENUTUP.....	107
A. KESIMPULAN	107
B. SARAN	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai BAPPEDA.....	3
Tabel 2. Hasil Uji Pengawasan Pimpinan BAPPEDA	6
Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Pegawai BAPPEDA	8
Tabel 4. Populasi Penelitian	48
Tabel 5. Alternatif atau Kategori Jawaban Responden	52
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen	53
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	54
Tabel 8. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas	55
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
Tabel 10. Kriteria Tingkat Capaian Responden.....	58
Tabel 11. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	66
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	67
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Kualitas	71
Tabel 17 . Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Kuantitas.....	72

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Ketepatan Waktu	73
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Efektivitas.....	74
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Kemandirian.....	75
Tabel 21. . Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan	76
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan Dengan Indikator Penetapan Standar.....	77
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan Dengan Indikator Penilaian Hasil.....	78
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan Dengan Indikator Membandingkan Hasil.....	89
Tabel 25. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Pimpinan Dengan Indikator Koreksi.....	80
Tabel 26. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	81
Tabel 27. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Dengan Indikator Frekuensi Kehadiran.....	82
Tabel 28. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Dengan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja	83
Table 29. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Dengan Indikator Ketaatan Pada Peraturan	84
Table 30. Hasil Uji Normalitas	85
Table 31. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86
Table 32. Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (X2).....	87
Table 33. Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	88

Table 34. Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	89
Table 35. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	90
Table 36. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja	90
Table 37. Rekapitulasi Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total Tentang Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	96
Table 38. Hasil Uji t Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	97
Table 39. Hasil Uji t Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (X2).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	45
Gambar 2. Struktur Analisis Jalur	60
Gambar 3. Sub Struktur 1	60
Gambar 4. Sub Struktur 2	61
Gambar 5. Pengaruh Pengawasan Melalui Disiplin Kerja Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	92
Gambar 6. Sub Struktur 1 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin	92
Gambar 7. Sub Struktur 2 Pengaruh Pengawasan Pimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Uji Coba	113
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Uji Coba Penelitian	117
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	120
Lampiran 4. Angket Penelitian	123
Lampiran 5. Hasil Tabulasi Penelitian	127
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Jalur	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada instansi atau perusahaan modal utama yang diperlukan adalah sesuai dengan apa yang dipersepsikan. Kedudukan dan peran pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) sangat penting, oleh sebab itu untuk melaksanakan tugasnya, pegawai haruslah mempunyai kinerja yang baik dan sesuai untuk dapat menunjang peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan bagi setiap pegawai. Maka untuk mewujudkan semua itu pegawai haruslah dibina sebaik-baiknya baik itu melalui pembinaan, penyempurnaan, dan penertiban aparatur pemerintah agar kedepannya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab.

Menurut Siagian (2011: 259) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia sebagai penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan dan dalam hal ini bisa saja mereka melakukan suatu kesalahan. Sengaja atau tidak perilaku negatif ada kalanya muncul dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seseorang sehingga disinilah peran pengawasan itu diperlukan.

Menurut Rivai (2005: 309) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 162) penilaian kinerja merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai oleh pegawai secara objektif, sebagai bahan dasar dalam melakukan pengukuran kinerja. Jadi penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dalam menilai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai secara objektif dan rasional serta membandingkan hasil tersebut dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini penulis lakukan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No.3, Padang Utara. Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang berjalan dalam bidang perencanaan dan pembangunan yang berada di provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan data terkait dengan pencapaian kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat Periode Januari-Desember 2018

No	Bagian Unit Kerja	Nilai SKP	Perilaku						Rata-rata	Rata-rata Akhir	Target Kinerja (%)
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepercayaan			
1	Subag Keuangan	91	85	86	90	86	86	86	87	88.7	100
2	Subag Program	89	85	85	89	85	85	86	86	87.3	
3	Subag Umum dan Kepegawaian	90	84	84	91	84	83	86	85	87.8	
4	Bidang Pengendalian dan Evaluasi	88	88	87.7	90.7	88	87	83.5	88	87.9	
5	Bidang Ekonomi dan Pengembangan Wilayah	90	84	85	88	84	84	88	85	87.7	
6	Bidang Sosbud dan Pemerintahan	91.9	84	85	90.6	83.8	84	84.8	85	88.7	
7	Bidang Makro dan Pendanaan Pemb.	89	84.9	84.9	90	84	84.3	85.7	86	87.1	
	Rata-rata	90	85	85.4	89.9	85	84.8	85.7	86	87.9	

Sumber: Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat belum sesuai dengan target dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Kinerja yang belum optimal tersebut ditandai dengan pencapaian kinerja yang dicapai berkisar 80 sampai 90. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat sudah dikatakan baik namun masih ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan secara maksimal, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Dari tabel diatas jika kita lihat secara keseluruhan nilai terendah yang diperoleh pegawai yaitu pada bagian kerjasama dengan nilai sebesar 84.8 sedangkan nilai tertinggi yaitu pada bagian komitmen sebesar 89.9. Kemudian masih terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memperoleh memperoleh nilai dibawah rata-rata, yaitu pada bagian subag program, subag umum dan kepegawaian, bidang ekonomi dan pengembangan wilayah dan bidang makro dan pendanaan pembangunan. Bagian yang memperoleh nilai terendah yaitu pada bidang makro dan pendanaan pembangunan yang memperoleh nilai akhir sebesar 87.1, ini bisa menjadi pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut Nawawi (1995: 8) pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdayaguna dan berhasil guna oleh pimpinan unit atau organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangannya, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi, demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Siagian (2011: 259) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya pengawasan maka para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada agar terhindar dari penyimpangan dalam bekerja. Jadi kegiatan pengawasan bertujuan untuk memantau, memeriksa serta mengevaluasi kinerja bawahan pada masing-masing unit kerja yang dilakukan oleh pimpinan serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berikut studi awal yang dilakukan dengan memberikan beberapa item pernyataan kepada 20 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Pengawasan Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Σ	100 %	Σ	100 %
1	Penetapan volume dan beban kerja yang belum optimal	15	75%	5	25%
2	Penempatan personil yang memenuhi syarat sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang diemban	14	70%	6	30%
3	Pembinaan personil dilingkungan kerja belum optimal	15	75%	5	25%

Sumber : Data primer (diolah) 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 responden diantaranya mengungkapkan bahwa peranan pengawasan yang dilakukan oleh atasan mesih belum sepenuhnya optimal. Seperti penetapan volume dan beban kerja yang belum optimal dimana dari 20 orang responden 75% responden diantaranya menjawab setuju sementara 25% lainnya menjawab tidak setuju. Untuk pernyataan lainnya seperti penempatan personil yang memenuhi syarat sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang diemban juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana 70% responden menjawab setuju dan 30% lainnya menjawab tidak setuju. Selanjutnya untuk pembinaan personil dilingkungan kerja juga belum optimal, dimana 75% responden menjawab belum optimal.

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah melalui disiplin pegawai itu sendiri. Menurut Siagian (2008: 305) disiplin pegawai merupakan suatu bentuk latihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Menurut Sutrisno (2011: 176) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin karyawan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan di lapangan masih banyak terdapat tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Beberapa diantaranya seperti pegawai yang datang terlambat ke kantor, kemudian banyak ruang yang kosong pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan sikap pegawai yang kurang profesional dan mengabaikan sikap disiplin dalam bekerja. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari atasan dalam membina pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.

Berikut dapat dilihat data rekapitulasi absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat periode Juli-Desember 2018:

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat Bulan Juli-Desember 2018

No	Bulan	Jml Hari Kerja	Keterangan					Jml	Persentase Ketidakhadiran $\frac{jml}{jml\ hari \times jml\ pegawai} \times 100$
			TL	I	C	S	DL		
1	Juli	22	477	-	6	-	541	547	25.9%
2	Agustus	21	416	1	29	-	618	648	32.1%
3	September	19	383	-	8	3	454	465	25.5%
4	Oktober	23	418	-	6	-	722	728	32.9%
5	November	21	340	3	4	-	742	749	37.1%
6	Desember	19	419	2	-	2	604	608	33.3%
Jumlah		125	2453	6	53	5	3681		Rata-rata
Persentase			20.40%	0.05%	0.44%	0.04%	30.67%		31.1%
Jumlah Total Karyawan		96 Karyawan							

Sumber : Data primer (diolah) 2020

Keterangan:

TL : Terlambat
 I : Izin
 C : Cuti
 S : Sakit
 DL : Dinas Luar

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidak hadiran pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat dari bulan Juli sampai dengan Desember 2018 sangat tinggi yaitu dengan persentase rata-rata 31.1%, ini perlu manjadi perhatian serius dari atasan. Bahkan jumlah pegawai yang terlambat berada pada urutan kedua tertinggi, yaitu mencapai angka 20% dari jumlah

pegawai, Ini mengindikasikan belum semua pegawai memiliki disiplin yang baik.

Pada uraian di atas maka peneliti menyadari betapa pentingnya pengawasan dan disiplin pegawai bagi suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, masalah yang dapat di identifikasikan adalah:

1. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal.
2. Terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memiliki kinerja masih dibawah rata-rata.
3. Masih kurangnya pengawasan pimpinan kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.
4. Belum semua pegawai memiliki disiplin yang baik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

5. Masih banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, Tujuan Penelitiannya yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini manfaat penelitiannya adalah:

1. Bagi instansi diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi instansi mengenai peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi pembaca adalah untuk menambah pengetahuan dan juga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat.
3. Bagi penulis Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan dan mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Universitas Negeri Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan pengawasan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Secara lebih rinci dapat disimpulkan juga bahwa:

- a. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.
- b. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

B. Saran**a. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat**

1. Pegawai harus tetap meningkatkan kinerja khususnya pada meningkatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengutamakan profesionalitas dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan secara rutin, meningkatkan pengambilan keputusan dengan cepat dalam suasana apapun, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
2. Pimpinan harus tetap meningkatkan pengawasan khususnya pada memberikan solusi jika kendala-kendala yang ditemui pegawai selama jalannya pekerjaan, mensosialisasikan standar yang akan dicapai kepada seluruh pegawai yang ada pada unit, mengawasi secara langsung (inspeksi) dan memberikan sanksi sesuai dengan taraf atau bobot kesalahan pegawai.
3. Pegawai harus tetap meningkatkan disiplin khususnya untuk perlu meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja, berusaha untuk mencapai tujuan dengan kemampuan yang dimiliki, mematuhi aturan berpakaian yang telah ditetapkan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

1. Objek penelitian serta ruang lingkup yang berbeda akan menghasilkan penelitian yang berbeda pula, sehingga untuk kedepannya peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian serta menggunakan sampel yang lebih luas.
2. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variatif.
3. Lebih memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dan dapat menguatkan penelitian yang akan dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, Mark. 2002. *“Employee Performance and Discipline Problem A New Approach”*. Industrial Relations Centre Queen’s University Kingston Ontario Canada.
- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. *“Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistic Kabupaten Lampung Tengah”*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 16 nomor 2. Halm 153-162.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, K. T. 2005. *“Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penaburan Jakarta”*. Jurnal Pendidikan Penabur. Volume 4 nomor 04.
- Arman, Aida, W. dan Afrizal. 2014. *“Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Bidang Dana Perimbangan Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Rokan Hulu”*. Hlm. 1-7.
- Bacal, 2005, <http://www.ilmumu.com/pengetahuan/hubunganpengawasan>, diakses tahun 2020.
- Dessler, Gary . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Effendi, Usman . (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, N. L. M, Saputra, D. dan Budiasih, 2016. *“Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan”*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 5 nomor 7. Hlm. 1953-1980.
- Juma, C. A. dan Moronge, M. 2015. *“Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd”*. Strategic journals. Volume 2 nomor 105. Hlm. 1549-1594.
- Luthfia, S. M, Djaelani, A. Q. dan Slamet, A. R. 2017. *“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu”*. E-jurnal riset manajemen. Hlm. 90-100.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mansur, M. dan Marifah. 2018. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 5 nomor 2. Hlm. 171-177.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (1995). *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.