

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BANJAR**

Nur Hairin¹, Uhaib As'ad², Beni Akhmad³

**Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM17120195
Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1106036001
Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1109089201
nurhairin95@gmail.com**

ABSTRAK

Pengawasan begitu penting dalam fungsi manajemen dan bagi pimpinan maupun organisasi, Namun sepertinya pelaksanaan pengawasan selama ini pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar belum begitu efektif dan memuaskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa (1) Variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar, (2) Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar, (3) Variabel yang paling mendominasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar adalah variabel pengawasan dari pimpinan.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

ABSTRACT

Supervision is very important in the management function and for leaders and organizations. However, it seems that the implementation of supervision so far at the Secretariat of the Banjar Regency Regional People's Representative Council has not been very effective and satisfactory. The purpose of this study was to determine and analyze whether Supervision and Work Discipline had a significant partial effect on the performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Banjar Regency. Based on the results obtained, it can be concluded that (1) the variables of supervision and work discipline together (simultaneously) have a significant effect on the performance of the employees of the Banjar Regency Regional House of Representatives Secretariat, (2) Supervision and Work Discipline have a partial significant effect on employee performance. Secretariat of the Banjar Regency Regional People's Representative Council, (3) The most dominating variable on the performance of employees of the Banjar Regency Regional People's Representative Council Secretariat is the supervisory variable from the leadership.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Secretariat of the Regional House of Representatives of Banjar Regency*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Pengawasan begitu penting dalam fungsi manajemen dan bagi pimpinan maupun organisasi, Namun sepertinya pelaksanaan pengawasan selama ini pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar belum begitu efektif dan memuaskan. Ada beberapa kendala maupun kelemahan dalam pelaksanaan pengawasan antara lain: Pelaksanaan pengawasan terlalu ditekankan pada tujuan jangka pendek. Penerapan sistem pengawasan dapat menimbulkan frustrasi dan semangat kerja.

Pelaksanaan sistem pengawasan dapat mempersempit pandangan terhadap organisasi. Kontrol dianggap sebagai tujuan bukan alat mencapai tujuan. Hal yang perlu diingat bahwa pengawasan itu merupakan suatu “*cost item*”, artinya memerlukan biaya yang besar dari awal sampai akhir. Karena itu sangat diperlukan efisiensi dalam penggunaan dana dan material, dengan dana yang tersedia, metode yang baik serta peralatan yang efektif, pemecahan masalah yang tidak pilih kasih, bisa mencapai sasaran yang luas. Janganlah suatu obyek dilakukan pengawasan berulang-ulang disuatu atau beberapa tempat dalam waktu yang lama, sebaliknya banyak obyek lain yang tak tersentuh pengawasan. Atau ada suatu kelompok menjadi sasaran kambing hitam pelanggaran, sebaliknya ada kelompok lain yang tak tersentuh atau terlindung dari pengawasan. Dengan terlaksananya efisiensi dan efektifitas maka kepercayaan pada pimpinan organisasi dari yang rendah sampai yang tertinggi ada dan terpelihara dengan baik.

Selain Pengawasan, Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sebuah sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau lembaga untuk meningkatkan prestasi atau produktivitas sebuah organisasi. disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga bagus atau tidaknya kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh bagus atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut serta dipengaruhi oleh bagus atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi.

Permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan disiplin kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi banyak sekali. Misalnya saja yang termasuk dalam masalah kedisiplinan kerja adalah masalah administrasi laporan kerja, ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja dan banyak lagi yang lainnya. Menjadi sebuah keharusan bagi sebuah organisasi untuk menciptakan dan memelihara kedisiplinan para anggotanya dan banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk melakukan hal tersebut. Menurut Hasibuan (2010:95), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Prestasi kerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada organisasi dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.

Segi pengawasan juga di nilai masih rendah, peran serta pimpinan dalam pengawasan langsung kepada bawahan masih jarang di lakukan, pimpinan masih mengawasi hanya dari laporan – laporan dari pegawai maupun pejabat yang di tugasinya, Selain koordinasi dan pengawasan, disiplin kerja juga dinilai masih rendah di karenakan masih banyaknya terjadi kekosongan kantor di waktu kerja khususnya pada siang hari, dimana banyaknya pegawai yang istirahat lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan dan menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang sudah di tetapkan sehingga jam kerja siang hari masih banyak yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja, dimana penulis menampilkan dengan judul “**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar**”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis *eksplanatori* yaitu jenis penelitian yang bertujuan mencari potensi-potensi hubungan-hubungan antara satu

variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Sularso,2008:12).

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2015:87) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar yang berjumlah sebanyak 37 (tiga puluh tujuh).

b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian Arikunto, (2012:57)

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang. oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh tanggapan dan informasi dari responden.

a. Pengukuran Kuesioner

Berdasarkan kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini, pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan di uji validitas dan reliabilitasnya. Prestasi Kerja Pegawai akan diukur dari Pengawasan dan Disiplin Kerja. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS): diberi nilai 1

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka *item* tersebut *valid* Suharsimi Arikunto, (2015:146).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrument tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur Suharsimi Arikunto, (2015:171).

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. Sekaran (2015:311).

Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Prestasi Kerja dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
β_0	= Konstanta (intersep)
β_1, β_5	= Koefisien regresi
X1	= Pengawasan
X2	= Disiplin Kerja
E	= Kesalahan pengganggu

b. Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis I (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Santoso, 2012 :300).

- 1). Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. 2). Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 Diterima.
- 2) Hipotesis II (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2012 :269).

1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 Ditolak
 2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 Ditolak H_1 Diterima
- 3) Hipotesis III Uji Dominan

Untuk menguji hipotesis ketiga, Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2011:12).

Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian akan dilaksanakan secara bertahap yaitu pada bulan Februari tahun 2021 sampai bulan Mei tahun 2021. berikut adalah jadwal penulisan skripsi seperti yang ada pada penulisan skripsi sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh data validitas sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,529	0,334	Valid
2	X1.2	0,735	0,334	Valid
3	X1.3	0,809	0,334	Valid
4	X1.4	0,695	0,334	Valid
5	X1.5	0,674	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 6 item pernyataan yang diajukan ke responden hanya 5 item yang dinyatakan valid dan dapat diajukan ke responden. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh data validitas variabel X2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,413	0,334	Valid
2	X2.2	0,688	0,334	Valid
3	X2.3	0,403	0,334	Valid
4	X2.4	0,588	0,334	Valid
5	X2.5	0,837	0,334	Valid
6	X2.6	0,652	0,334	Valid
7	X2.7	0,802	0,334	Valid
8	X2.8	0,789	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 6 item pernyataan yang diajukan ke responden dinyatakan valid dan dapat diajukan ke responden.

Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh data validitas variabel Y adalah sebagai berikut

:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,787	0,334	Valid
2	Y2	0,929	0,334	Valid
3	Y3	0,867	0,334	Valid
4	Y4	0,893	0,334	Valid
5	Y5	0,931	0,334	Valid
6	Y6	0,466	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 6 item pernyataan yang diajukan ke responden dinyatakan valid dan dapat diajukan ke responden.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang tetap (reliable). Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan uji analisis menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	X1	0,752	Reliabel
2	X2	0,761	Reliabel
3	Y	0,803	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan ketiga variabel yang akan diajukan ke responden yaitu variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel dan dapat diajukan ke responden.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

Tabel 4.5 Uji t variabel X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.278	6.671		-.791	.439
Pengawasan	1.133	.265	.700	4.277	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Uji t pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

Tabel 4.6 Uji t variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.265	5.440		-.233	.819
Disiplin kerja	.745	.165	.720	4.517	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

c. Uji F pengaruh pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

Tabel 4.7 Uji anova variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.458	2	181.729	13.268	.000 ^b
	Residual	246.542	18	13.697		
	Total	610.000	20			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Uji determinasi

Tabel 4.8 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.551	3.70092

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,596 atau variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y secara simultan sebesar 0,596 atau hanya 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji Dominansi

Tabel 4.9 Uji Dominansi

No	Variabel	β	P-Value
1	X1	-5,278	0,000
2	X2	-1,265	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *Beta* (β) bernilai negatif, maka variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel dependen. Jadi dari data tersebut terlihat variabel X1 atau pengawasan lebih mendominasi kinerja karyawan dibanding disiplin kerja (X2).

Pembahasan

a. Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar?

Pengujian keseluruhan atau serentak dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), apabila semua variabel independen tersebut di uji serentak dengan menggunakan Uji F.

Dari tabel anova dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Jadi dapat disimpulkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiana (2011), dimana pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin baiknya pengawasan yang dilakukan, maka akan dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja dalam diri pegawai, baik itu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, disiplin terhadap tujuan atau sasaran, disiplin terhadap peraturan yang berlaku, dan sebagainya. Dengan adanya sikap disiplin dalam diri pegawai tersebut, rasa tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya pun akan semakin meningkat, sehingga dapat berujung pada peningkatan semangat kerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya.

b. Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H1 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Susilaningih (2008), Oktavianis (2010), serta Evi (2011) yang juga menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Katili (2002:155) mengidentifikasi pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. Karena langkah dalam pengawasan salah satunya, yaitu membandingkan kinerja dengan standar yang bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar berprestasi tinggi sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Marnis, 2008: 339).

Menurut Rivai (2009: 824-825), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku, sehingga dengan disiplin yang baik disiplin akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)

dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain H1 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis kedua ini, mendukung hasil penelitian Markus (1998), M Sani (2004), dan Reza (2010) yang juga menyatakan disiplin pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

c. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar

Pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar. Dari hasil analisis menunjukkan variabel yang paling mendominasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar adalah variabel pengawasan dari pimpinan. Pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Karya (2011) dalam penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar
2. Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar
3. Variabel yang paling mendominasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar adalah variabel pengawasan dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohari .2011. *Pengawasan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Dessler, Gary .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Ernie dan Saefullah .2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Faisal, Sanafiah .2010. *Format-Format Penelitian Sosial*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Handyaningrat .2007.*Pengantar Ilmu Administrasi dan. Manajemen*, CV. Haji Masagung. Jakarta .
- Handoko. 2006.*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harahap .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan . Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara .2008.*Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Manullang, 2010. *Manajemen Personalia* Edisi 3. Edisi I .CV Alfabeta. Bandung.
- Maringan . Masry Simbolon .2012. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis dan Jackson .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1*; Salemba Empat .Jakarta.
- Prayudi .2011. *Sistem Pengawasan Manajemen*, Pustaka Quantum. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy .2007. *Analisis Penelitian Kuantitatif*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai . Veithzal .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada .Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 13*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sanusi, Anwar .2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang .2011. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Lubis .2012. *Pengaruh Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. USU. Medan.
- Soejatmo. 2010. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Sritua, Arief .2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Universitas. Indonesia. Jakarta.
- Sudjana .2011. *Metode Statistika*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono .2012.*Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Sujanto .2011. *Psikologi Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sutrisno .2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta.
- Terry .2005. *Prinsip-Prinsip Manajemen. .edisi bahasa Indonesia*). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Umar, Husein, 2010.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada. Jakarta.