

**Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten
Serdang Bedagai**

Ranti Saragih¹, Dian Purnama Sari², Winda Wardhani³

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

dianpurnama047@gmail.com, rantisaragih5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin dan pengawasan kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -0,678 + 0,317 X_1 + 0,715 X_2 + e$. Secara parsial, variabel disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,884 > 2,052$). Sedangkan variabel pengawasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($8,014 > 2,052$). Secara simultan, variabel disiplin (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($226,978 > 3,35$). Variabel disiplin (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 94,4% sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya pegawai dan pimpinan meningkatkan lagi disiplin yang sudah cukup baik, hal ini untuk pelayanan administrasi yang lebih baik lagi. Hendaknya pimpinan lebih selektif lagi dalam mengawasi kerja pegawai sehingga pegawai yang tidak disiplin dapat diberikan pembinaan. Hendaknya pegawai bekerja dengan kinerja yang tinggi agar pimpinan dapat melihat kualitas yang dimiliki pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kualitas kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinannya dalam memerintahkan seluruh pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Manajer perlu memastikan bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan instruksi manajer mereka. Tentu saja, giliran bos harus sesuai dengan proses operasional. Selain itu, peran manajemen sebagai disiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan rasa percaya diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Banyak pegawai yang tidak terbiasa dengan pekerjaan itu dan berakhir dengan pekerjaan. Suasana yang mengganggu ini bisa jadi karena ketidaksesuaian antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Penyebabnya mungkin perilaku pegawai, prinsip, atau pola pikir rekan kerja. Salah satu tanggung jawab manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. Berbicara tentang regulasi manusia, memang tidak mudah. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan pegawai dan manajer sebanyak mungkin untuk membangun hubungan profesional dengan aturan yang mengikat. Hubungan kerja yang buruk antar rekan kerja menyebabkan hambatan disiplin dan kurangnya produktivitas kerja.

Disiplin merupakan sikap yang mematuhi peraturan instansi. Jika pegawai dapat membentuk disiplin di antara pegawai, produktivitas kerja akan meningkat secara otomatis. Dengan kedisiplinan, semua kegiatan dan kegiatan dilakukan secara prosedural. Pegawai akan dihukum karena melanggar disiplin yang ditetapkan oleh instansi.

Untuk tegaknya disiplin perlu adanya pengawasan untuk melihat progres kerja yang lebih meningkat lagi. Pengawasan merupakan bagian integral dari kepemimpinan berdasarkan fungsi kepemimpinan. Pengawasan digunakan sebagai lingkaran organisasi untuk melaksanakan kegiatan

organisasi. Dengan pengawasan yang baik, aktivitas pegawai di tempat kerja berjalan dengan lancar, tetapi sebaliknya tanpa pengawasan, pegawai bekerja dengan senang dan instansi menderita kerugian. Banyak instansi dianggap lalai dalam melayani masyarakat dikarenakan kurangnya kompetensi SDM tersebut. Oleh karena itu, pemimpin yang profesional di bidangnya dalam memimpin.

Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dan diklat daerah sesuai dengan ruang lingkup tugasnya. Badan Kepegawaian di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, salah satunya Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Pada dasarnya pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai cukup berat oleh karena itu membutuhkan SDM yang dapat menegakkan disiplin dalam setiap kegiatannya.

Berdasarkan observasi awal penulis dengan pimpinan Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai bahwa ada beberapa kendala yang di rasakan yaitu, Disiplin pegawai pada umumnya sudah baik, hanya saja masih ada pegawai yang kurang disiplin hal ini dapat dilihat dari, masih ada pegawai yang datang terlambat. Masih adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan kerja yang di lakukan sudah baik, hanya saja masih ada pegawai yang kurang merespon ketika diberi perintah.

Kajian Teori

Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019:87) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach (dalam Sutrisno, 2019:87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipatuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengertian Pengawasan

Menurut T. Hani Handoko (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Hadibroto (dalam Fahmi, 2016:128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Menurut Brantas (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Pengertian Kinerja

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (dalam Syaiful, 2018:49) populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dan selanjutnya peneliti ingin menginvestigasi dan membuat opini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Socfindo Mata Pao sebanyak 30 orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu.

Mengingat jumlah populasi di Kantor Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai kurang dari 100 orang maka penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden dengan teknik sampling jenuh (sensus), maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer
Sugiyono (2017:137) menyatakan mengemukakan "Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuisioner yang digunakan dan diisi oleh responden yang berisi pertanyaan.
2. Data Sekunder
Sugiyono (2017:137) menyatakan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responden. Data sekunder merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain selain peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Langsung
Syaiful (2018:87), observasi langsung merupakan teknik pengumpulan data oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Observasi ini diterapkan untuk subjek/objek yang sulit diprediksi.
2. Wawancara
Syaiful (2018:89), wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan kepada objek penelitian. Hasil wawancara tersebut dicatat dan akan menjadi data penelitian. Teknik wawancara dapat dilakukan jika sampel penelitiannya kecil. Wawancara dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu wawancara cara tatap muka, dan wawancara lewat alat bantu.
3. Kuesioner
Sugiyono (2017:142) menyatakan "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Dengan menggunakan skala likert sebagai pengukurannya.
4. Studi Kepustakaan
Menurut M. Nazir (2014:27) studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik Analisis Data

1. *Reliability Analysis*
 - a. Uji Reliabilitas
Syaiful (2018:117), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner.
 - b. Uji Validitas
Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen menurut Arikunto yang dikemukakan oleh Syaiful (2018:105).
2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen Ghozali yang dikemukakan oleh Syaiful (2018:168).
 - b. Uji autokorelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model regresi linier apakah terdapat korelasi antara confounding error selama t dan error selama t1 (sebelumnya). Jika ada korelasi, berarti ada masalah dengan autokorelasi. Tentunya model regresi yang baik adalah regresi tanpa autokorelasi (Santoso, 2012:241).
 - c. Syaiful (2018:180) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - d. Syaiful (2018:162) mengemukakan bahwa uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya di bawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data, yaitu metode grafik dan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.
3. Regression Linier
- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Syaiful (2018:159) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen dengan tujuan untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih.
 - b. Uji t
Menurut Kuncoro (2013:244), ia meyakini bahwa tujuan dari uji t adalah untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Jika signifikansi nilai t hitung adalah 0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel".
 - c. Uji F
Menurut Ghozali (2013:98), uji F adalah untuk menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansinya 0,05 berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka F hitung akan dibandingkan dengan F tabel.
 - d. Uji Korfisien Determinasi
Menurut Kuncoro (2013:246) menyatakan "Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat". Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *software SPSS* Versi 20.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-	2.010		-.337	.739		
Disiplin	.678						
Pengawasan_Kerja	.317	.082	.329	3.884	.001	.290	3.446
	.715	.089	.678	8.014	.000	.290	3.446

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,290 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $3,446 < 10$ sehingga bisa disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS Versi 20*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.944	.940	1.32846	2.105

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,105 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

$2,105 < 1,283$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

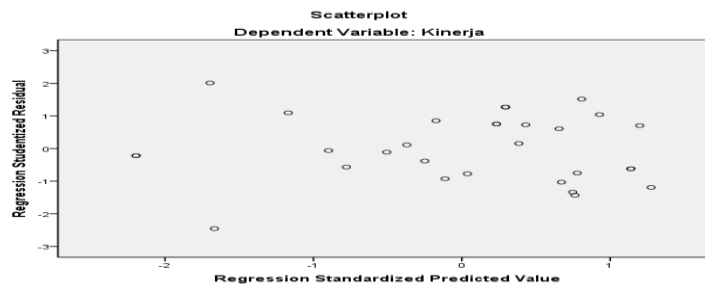
$2,105 > 1,566$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

$1,283 < 2,105 < 1,566$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dari *output* di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,105. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 30, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,283 dan dU sebesar 1,566 (lihat lampiran). Karena nilai DW (2,105) lebih besar dari dU maka tidak terdapat persoalan autokorelasi positif.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil ujinya:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28183713
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.077
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Dari output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,746. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,746 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.678	2.010		-.337	.739		
Disiplin	.317	.082	.329	3.884	.001	.290	3.446
Pengawasan Kerja	.715	.089	.678	8.014	.000	.290	3.446

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,678 + 0,317 X_1 + 0,715 X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar -0,678 artinya jika disiplin (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 0,678.
2. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,317 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,317. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja, semakin naik disiplin maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan kerja (X_2) sebesar 0,715 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,715. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan kerja dengan kinerja, semakin naik pengawasan kerja maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30-3 = 69$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,051.

Nilai t hitung variabel disiplin (X_1) adalah sebesar 3,884, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3,952 > 2,051$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel pengawasan kerja (X_2) adalah sebesar 8,014, dengan demikian t hitung > t tabel ($7,681 > 2,051$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.150	2	400.575	226.978	.000 ^a
	Residual	47.650	27	1.765		
	Total	848.800	29			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 226,978 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung > F tabel ($226,978 > 3,35$) artinya variabel disiplin dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.944	.940	1.32846	2.105

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,944 artinya bahwa variabel disiplin dan pengawasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,4%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,884 > 2,052$). Sedangkan variabel pengawasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($8,014 > 2,052$).

2. Secara simultan, variabel disiplin (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($226,978 > 3,35$).
3. Variabel disiplin (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 94,4% sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personal*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.