

PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Astuti Yulia Fitri
astiyuliafitri@gmail.com
Sadikun Citra Rusmana

Universitas Pasundan
Jl. Tamansari No. 6-8, Bandung 40116

diterima: 20/12/2019; direvisi: 26/1/2020; disetujui: 27/2/2020

Abstract

Supervision as one of the management functions in achieving goals, plays a very important role by monitoring the possibility of preventable deviations, then discipline is a tool used to communicate with employees so that they are willing to change behavior and as an effort to increase awareness and willingness to obey all company regulations and prevail social norms. The purpose of this study is to determine the responses of respondents and the influence of supervision, work discipline on employee performance at BAPPEDA Kota Bandung, simultaneously or partially. This research method is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The results showed consumer responses to supervision with a score of 3.73, discipline with a score of 3.76, and performance with a score of 3.77. There is as well as a positive and significant effect partially and simultaneously from supervision, discipline of employee performance at BAPPEDA Kota Bandung.

Keywords: *supervision; discipline; employee performance; BAPPEDA; Bandung City; multiple linier regression*

Abstrak

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, selanjutnya disiplin merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden dan pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung, secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan konsumen terhadap pengawasan dengan skor 3,73, disiplin dengan skor 3,76, dan kinerja dengan skor 3,77. Serta adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan dari pengawasan, disiplin terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.

Kata Kunci: pengawasan; disiplin; kinerja pegawai; BAPPEDA; Kota Bandung; regresi linier berganda

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang penting di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Robert J. Mockler dalam Handoko (2015) mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan Earl P. Strong dalam Hasibuan (2014) berpendapat bahwa *controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Rivai (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 1 merupakan perbandingan capaian indikator kinerja dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sejenis, tampak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung berada pada urutan 27, dengan demikian harus dapat meningkatkan nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah agar lebih kompetitif terhadap SKPD lain. Apalagi BAPPEDA merupakan lembaga teknis dilingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Fungsi dan peran instansi sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 ayat (1), Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Serta sebagai instansi teknis pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang

optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari instansi ini adalah melaksanakan berbagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai instansi ini secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Gambar 1 menunjukkan pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2013 sampai dengan 2016. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan pengawasan, disiplin serta kinerja pada BAPPEDA Kota Bandung.

Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan penelitian Yamoah (2014), menunjukkan bahwa pemantauan yang efektif dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini juga didukung dengan pendapat dari Armstrong dan Baron (2005) bahwa meningkatnya kinerja karyawan apabila koreksi dilakukan tepat waktu. Disiplin kerja dapat diartikan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan atau instansi. agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, dengan sukarela mematuhi serta menaati tata tertib tanpa ada paksaan. Pencapaian tujuan memerlukan pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan dan rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat penelitian Tumilaar (2015). Hal ini juga didukung dengan pendapat dari Hasibuan (2014), semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hipotesis penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi adalah pegawai BAPPEDA Kota Bandung, dengan jumlah 91 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, dengan jenis kriteria sampel adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Operasionalisasi variabel ditunjukkan pada Tabel 3.

HASIL

Karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 59,3%, usia 37- 45 tahun sebesar 38,5%, tingkat pendidikan S1 sebesar 54,9%, masa kerja 10-15 tahun sebesar 43,9%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Microsoft Excel didapatkan total skor pengawasan sebesar 3,73, disiplin sebesar 3,76, kinerja sebesar 3,77 berada pada kategori baik.

Uji validitas pada pernyataan kuesioner menunjukkan hasil validitas dan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut (Tabel 4):

$$Y = 0,284 + 0,215X_1 + 0,702 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 5 didapat nilai R Square 0,649 yang menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin memberikan pengaruh 64,9% terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung. Koefisien regresi variabel pengawasan memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. Apabila pengawasan instansi tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung. Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung. Koefisien regresi variabel disiplin memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. Apabila disiplin instansi tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung. Pengawasan dan disiplin memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% pada BAPPEDA Kota Bandung.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Marpaung dan Agustin (2013), Setiawan (2013), Nurjaman (2012), dan Tumilaar (2015). Sementara penelitian lain menyebutkan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja dan kepuasan kerja. Patmarina dan Wasilawati (2014), hanya saja pada penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan 4 (empat) kesimpulan, sebagai berikut: (1) tanggapan responden terhadap

pengawasan dan kinerja berada pada kategori baik, pada garis kontinum tanggapan responden tersebut; (2) pengawasan dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. 2005. *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marpaung, R. and Agustin, T.D. 2013. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8), pp.141-164.
- Nurjaman. 2012. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Studi kasus di Inspektorat Kabupaten Indramayu. *Jurnal Unwir*, <http://ejournal.unwir.ac.id>
- Patmarina, H. and Wasilawati, W. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), pp.63-83.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Ghalia Industri, Bogor.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Tumilaar, B. R. 2015. *The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Yamoah, E. E. 2014. *Monitoring Employee Performance at the Workplace. Developing Country Studies*. Albany.

Tabel 1. Nilai Evaluasi AKIP SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Tahun 2017

No	SKPD	Nilai Evaluasi AKIP
1	Sekretariat Daerah	78,6
2	Dinas Bina Marga Dan Pengairan	78,21
3	Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	77,15
4	Dinas Kesehatan	75,86
5	Inspektorat	75,14
6	DPKAD	74,7
7	BPPT	74,22
8	BPPKB	73,84
9	RSUD Kota Bandung	73,79
10	RSKIA	73,39
11	BKD	72,47
12	RSKGM	72,19
13	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah	70,83
14	Dinas Pendidikan	70,11
15	Dinas Perhubungan	69,87
16	Sekretariat DPRD	69,81
17	BPLH	69,04

18	Dinas Tenaga Kerja	68,92
19	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	68,82
20	Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil	68,6
21	Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya	68,42
22	Kantor Arpusda	67,78
23	Dinas Pelayanan Pajak	67,43
24	Diskominfo	67
25	Kantor Satpol PP	66,85
26	Dinas Sosial	66,83
27	BAPPEDA	66,57

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Keterangan
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Pengawasan (X_1) Penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah direncanakan sesuai dengan yang telah diciptakan	1. Prosedur	Pemberian prosedur kepada pegawai	Tingkat pengawasan sesuai prosedur yang ada
	2. Standar	Penyampaian standar instansi	Tingkat penyampaian prosedur yang dibuat Instansi
	3. Ketelitian	Pemeriksaan kebenaran laporan	Tingkat ketelitian dalam pemeriksaan laporan
	4. Pengukuran Pekerjaan	Pemberian penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan	Tingkat pengawasan terhadap hasil kerja
	5. Perbaikan	Pembetulan atas penyimpangan	Tingkat pelaksanaan pengawasan kerja yang sesuai dengan standar
Disiplin Kerja (X_2) Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	1. Frekuensi kehadiran	a. Absensi (ketidakhadiran)	Tingkat ketidakhadiran kerja
	2. Tingkat Kewaspadaan	b. Tepat waktu	Tingkat Ketepatan waktu dalam masuk kerja
		a. Ketelitian	Tingkat Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	b. Perhitungan (pertimbangan)	Tingkat mengurangi risiko menjalankan pekerjaan
		a. Menaati aturan dan pedoman kerja	Tingkat ketaatan pada standar kerja
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	b. Tanggung Jawab	Tingkat Hasil kerja pada standar kerja
		Menaati peraturan kerja	Tingkat ketaatan pada peraturan kerja
	5. Etika Kerja	a. Keserasian dengan pegawai lain	Tingkat keharmonisan antar pegawai
		b. Saling menghormati	Sikap menghargai antar pegawai
	1. Kualitas Kerja	2. Kuantitas Kerja	a. Kerapihan
b. Ketepatan			Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan
c. Ketelitian			Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan
3. Tanggung Jawab		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
		b. Output (hasil kerja)	Hasil kerja yang memuaskan pimpinan
4. Kerjasama	a. Hasil Kerja	Tingkat tanggung jawab atas hasil pekerjaan	
	b. Sarana dan prasarana kerja	Tingkat Penggunaan sarana dan prasarana	
	a. Jalinan Kerjasama	Hubungan kerjasama yang baik dengan pimpinan	
5. Inisiatif	b. Kekompakan	Tingkat Kekompakan	
	Kemandirian	Tingkat kemandirian melaksanakan pekerjaan	

Tabel 4. Hasil Koefisien regresi X terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.284	.225		1.261	.211			
	Pengawasan (X ₁)	.215	.064	.243	3.364	.001	.561	.338	.212
	Disiplin (X ₂)	.702	.077	.660	9.152	.000	.777	.698	.578

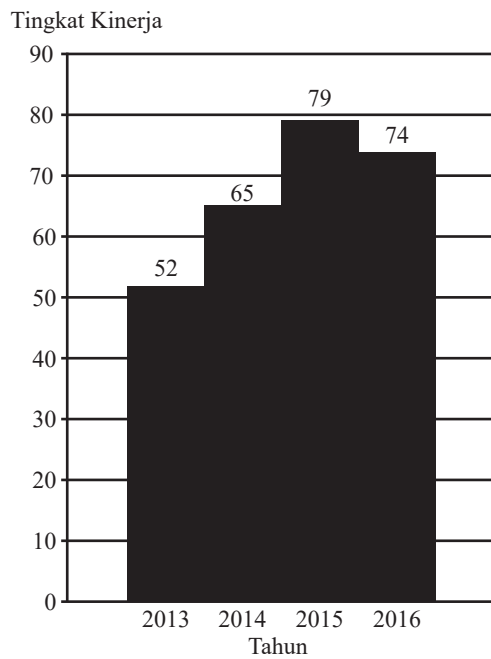
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Korelasi Ganda X- Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.641	.35131

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Pengawasan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 1. Hasil Penilaian SKP Pada BAPPEDA Kota Bandung
Periode 2013-2016