

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

Isman Hadhi Qodri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman,

email: ismanhadhiqodri@gmail.com

ABSTRAK

Isman Hadhi Qodri. 2018. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda*. Bimbingan: Dr. Yonathan Pongtuluran, SE., M. Agr dan Syaharuddin Y, SE., MM.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Metode penentuan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Responden sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, diolah dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Isman Hadhi Qodri. 2018. *The effect of controlling And Discipline Work on employees performance in Department of Transportation Office of Samarinda Regency*. Supervised by: Dr. Yonathan Pongtuluran, SE., M. Agr dan Syaharuddin Y, SE., MM.

The purpose of this study was to determine the influence of controlling and discipline work on employees performance. The research was conducted at the Department of Transportation Office of Samarinda Regency. The sampling method using saturation sampling. Sampling respondents in this study amounted to 60 people. The analysis technique used is Multiple Regression, analysis processed using SPSS version 21. The result of this study show that: 1) Controlling has a positive but has no significant effect on employees performance, 2) Discipline work has a positive and significant effect on employees performance.

Keywords: Controlling, Discipline Work, Employees Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak sistem pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui kinerja yang dihasilkan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dinas Perhubungan Kota Samarinda atau yang disebut juga sebagai Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan atau disingkat DLLAJ adalah sebuah badan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi melakukan pengaturan dan penataan lalu lintas jalan baik antar kota dalam propinsi maupun Antar Kota Antar Propinsi. Dengan badan ini pemerintah Kota Samarinda ingin memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya dalam pengaturan dan penataan lalu lintas dan angkutan jalan.

Kinerja para pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi organisasi. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kedinasan. dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pada hakekatnya adalah meliputi sikap yang senantiasa memiliki pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak dan lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Fenomena berdasarkan pengamatan penulis dengan kabid angkutan Dinas Perhubungan Kota Samarinda adalah pengawasan yang belum optimal karena masih terdapat pelanggaran-pelanggaran disiplin yang masih dilakukan pegawainya-pegawainya. Hal ini dikarenakan pimpinan seperti Kepala Bidang dan Kepala Seksi melakukan pengawasan namun belum sepenuhnya maksimal mengontrol langsung aktivitas pegawai-pegawainya saat bekerja karena para pimpinan ini harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya selain melakukan pengawasan sepenuhnya dan menyerahkan fungsi pengawasan pegawai-pegawainya kepada orang yang ditunjuk untuk melaksanakan tanggung jawab itu, namun hal ini bukan sepenuhnya pilihan yang tepat.

Kondisi kedisiplinan yang belum ideal masih terdapat di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dimana masih ada kendala-kendala dari segi kedisiplinan yang belum dilakukan secara teratur dan menyeluruh. Fenomena yang menjadi permasalahan kedisiplinan ini adalah masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas sehingga menimbulkan tingginya tingkat absensi yang menyebabkan kinerja yang menurun dan terbengkalainya pekerjaan karena pegawai-pegawai tersebut sering absen dari kantor. Ada beberapa pegawai yang bahkan sampai absen sehari-hari tanpa alasan yang jelas, tentu hal ini menciderai kedisiplinan dan menurunkan produktivitas pegawai

tersebut dan memberikan pekerjaan yang tak terselesaikan bagi kantor. Selain permasalahan tingkat absensi pegawai, pemanfaatan waktu saat jam kerja juga menjadi masalah bagi dinas ini. Ada saja pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan dan banyak dari mereka memiliki yang izin keluar kantor untuk mengurus keperluan pribadi di luar pekerjaan yang mesti mereka laksanakan. Tentu dengan tidak memanfaatkan jam kerja secara maksimal akan berdampak langsung kepada turunnya tingkat produktivitas pegawai-pegawai tersebut didukung oleh pengawasan yang rendah seperti yang sudah disebutkan di atas sehingga pekerjaan pegawai tidak terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA.”

2. RUMUSAN MASALAH

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda?

3. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Pengawasan

Menurut Manulang (2012: 173) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

b. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014: 305) menyebutkan definisi kedisiplinan adalah sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2013: 196) mengemukakan definisi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

4. METODE PENELITIAN

Dalam definisi operasional ini akan diberikan gambaran secara jelas mengenai indicator-indikator yang digunakan sebagai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Batasan-batasanya dari variabel yang dibahas dalam penulisan ini dikemukakan secara teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah

dan memperjelas pengertian dan batasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

1. Pengawasan (X_1)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan Dinas Perhubungan Kota Samarinda kepada para pegawainya guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan indikator-indikator penilaian pengawasan sebagai berikut :

- a. Peninjauan pribadi oleh atasan Dishub Kota Samarinda
- b. Interview atau pertanyaan langsung dari atasan Dishub Kota Samarinda
- c. Laporan tertulis yang diminta oleh atasan Dishub Kota Samarinda
- d. Laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat khusus yang diminta oleh atasan Dishub Kota Samarinda.

2. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai untuk menaati dan tunduk kepada peraturan yang telah ada pada pimpinan Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Dengan indikator-indikator penilaian disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Pegawai menaati ketepatan waktu yang telah ditentukan
- b. Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi
- d. Pegawai memiliki ketaatan terhadap aturan kantor

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan indikator-indikator penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan.
- c. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan.
- d. Pegawai menerapkan taat asas pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

5. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010: 61), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari uraian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda di Bidang Angkutan yang berjumlah 60 pegawai

Sugiyono (2010: 68), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian yang mana jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Bidang Angkutan.

Tabel 3. 1 Data Populasi dan Sampel

No	Seksi kerja	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Angkutan Jalan	6	2	8
2	Angkutan Dermaga dan Sungai	24	21	45
3	Angkutan Khusus	3	4	7
Jumlah				60

Sumber : Data Dinas Perhubungan Kota Samarinda Tahun 2017.

6. Metode Pengumpulan Data

Mengingat data yang diperlukan merupakan data primer, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu teknik penelitian langsung pada objek permasalahan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan menggunakan teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek atau tempat penelitian.
 - b. Interview, yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan para pegawai.
 - c. Kuesioner, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.
2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu penggunaan data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan sebagai usaha untuk mendapatkan bahan-bahan teori yang diperlukan dalam penulisan ini.

7. Alat Analisis

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibitas)

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrument yang sah memiliki validitas tinggi. Instrument dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:267). Nilai korelasi (R) dibandingkan dengan 0,5 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid. Rumus untuk uji validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010:267). Kriteria uji reabilitas instrument menggunakan batas 0,6. Jika *Conbranch Alpha* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliable. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \alpha_t^2}{\alpha_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \alpha_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

α_i^2 = Varians total

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2007: 210) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengawasan dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel tidak bebasnya adalah Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Model analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2007: 211) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.043 + 0.186X_1 + 0.147X_2 + \dots + b_nX_n + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linier berganda

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin Kerja

Guna memberikan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden, maka digunakan skala Likert yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti (Sugiyono, 2007: 86) dengan kriteria sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. STS | : Sangat Tidak Setuju | diberi skor = 1 |
| b. TS | : Tidak Setuju | diberi skor = 2 |
| c. KS | : Kurang Setuju | diberi skor = 3 |
| d. S | : Setuju | diberi skor = 4 |
| e. SS | : Sangat Setuju | diberi skor = 5 |

Setelah data terkumpul, selanjutnya disusun secara sistematis dan dianalisa guna menguji hipotesis.

Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Setelah memperoleh persamaan regresi linear berganda maka untuk selanjutnya adalah koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas. Semakin besar nilai R, maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramalan., karena total variasi dapat menjelaskan variabel tidak bebas. Untuk menghitung korelasi ganda digunakan rumus : Danang Sunyoto (2009: 147).

Rumus:

$$R = \sqrt{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y}$$

Dimana :

- R : Kefisien Korelasi
- X : Skor item
- Y : Skor total
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapan pedoman pada ketentuan yang tertera pada table berikut :

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010: 184)

Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Umar (2009) perhitungan determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable yang tidak bebas dengan variable bebas. R² ini mempunyai jangkauan antara 0 dan 1, semakin dekat ke 1 semakin besar proporsi variable bebas tersebut menjelaskan variable tidak bebas. Hal ini dinyatakan dengan rumus (Umar, 2009) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

SSR = *Sum of Squares Regression*

Total SS = *Total Sum of Squares*

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variable bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya t hitung (Sugiyono, 2007 : 184) adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

n = banyak sampel

Mencari nilai t tabel, dengan menggunakan (α) = 5% (0,05)

8. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dengan N sebanyak 60 maka r tabel adalah sebesar 0, 254 Lihat tabel R untuk $df = N - 2 = 60 - 2 = 58$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika r hitung $> 0, 254$ berarti valid dan jika $< 0, 254$ berarti tidak valid dan harus dikeluarkan. Pengujian uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Pengawasan

Variabel Pengawasan memiliki 4 indikator dengan hasil hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Uii Validitas Variabel Pemdawasan

		Correlations				
		X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	PENGAWASA N
X1 1	Pearson Correlation	1	.380**	.056	.015	.725**
	Sig. (2-tailed)		.003	.671	.912	.000
	N	60	60	60	60	60
X1 2	Pearson Correlation	.380**	1	.158	.066	.735**
	Sig. (2-tailed)	.003		.227	.614	.000
	N	60	60	60	60	60
X1 3	Pearson Correlation	.056	.158	1	.098	.435**
	Sig. (2-tailed)	.671	.227		.458	.001
	N	60	60	60	60	60
X1 4	Pearson Correlation	.015	.066	.098	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.912	.614	.458		.001
	N	60	60	60	60	60
PENGAWASAN	Pearson Correlation	.725**	.735**	.435**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 21, 2018

Tampak bahwa nilai r hitung untuk semua indikator pada tabel di atas menjadi di atas r tabel yaitu sebesar 0, 254. Dengan demikian ke-4 indikator yang mengukur variabel pengawasan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki 4 indikator dengan hasil hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations				
		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	DISIPLIN KERJA
X2 1	Pearson Correlation	1	.181	.067	.235	.645**
	Sig. (2-tailed)		.166	.613	.070	.000
	N	60	60	60	60	60
X2 2	Pearson Correlation	.181	1	.134	.104	.584**
	Sig. (2-tailed)	.166		.307	.431	.000
	N	60	60	60	60	60
X2 3	Pearson Correlation	.067	.134	1	.252	.575**
	Sig. (2-tailed)	.613	.307		.052	.000
	N	60	60	60	60	60
X2 4	Pearson Correlation	.235	.104	.252	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.070	.431	.052		.000
	N	60	60	60	60	60
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.645**	.584**	.575**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 21, 2018

Tampak bahwa nilai r hitung untuk semua indikator pada tabel di atas menjadi di atas r tabel yaitu sebanyak 0, 254. Dengan demikian ke-4 indikator yang mengukur variabel pengawasan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel Kinerja memiliki 4 indikator dengan hasil hasil uji validitas dapat

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	KINERJA PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	1	.324*	.055	.282*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.012	.677	.029	.000
	N	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.324*	1	.174	.104	.637**
	Sig. (2-tailed)	.012		.184	.427	.000
	N	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.055	.174	1	.062	.559**
	Sig. (2-tailed)	.677	.184		.636	.000
	N	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.282*	.104	.062	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.029	.427	.636		.000
	N	60	60	60	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.675**	.637**	.559**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 21, 2018

Tampak bahwa nilai r hitung untuk semua indikator pada tabel di atas menjadi di atas r tabel yaitu sebanyak 0,254. Dengan demikian ke-4 indikator yang mengukur variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Realibitas

Uji realibitas pada penelitian ini menghasilkan item pertanyaan yang diajukan kepada responden yang memiliki jumlah $\alpha > 0.60$. tabel di bawah ini memperlihatkan nilai α yang di dapat dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 ini, yaitu:

Tabel Hasil Uji Realibitas Variabel Penelitian

VARIABEL	JUMLAH PERTANYAAN	REALIBILITY STATISTIC	KETERANGAN
PENGAWASAN	4	0,717	RELIABEL
DISIPLIN KERJA	4	0,726	RELIABEL
KINERJA	4	0,728	RELIABEL

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliable. Tingkat α yang paling tinggi berada pada variabel kinerja (Y) yaitu 0,728 dan yang terendah adalah variabel disiplin kerja (x_2) yaitu sebesar 0,726.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang angkutan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen

(kinerja). Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21, maka dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel Analisis Regresi Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.803	1.554	
	Pengawasan	.167	.098	.221
	Disiplin Kerja	.416	.116	.470

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan Unstandardized Coefficients B dengan nilai Constant 6.803 menyebutkan bahwa :

- a. Nilai variabel pengawasan sebesar 0, 167 artinya variabel pengawasan memberikan kontribusi positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai variabel disiplin kerja sebesar 0, 416 artinya variabel disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,803 + 0,167 X_1 + 0,416 X_2$$

Persamaan tersebut dapat ditafsirkan bahwa setiap peningkatan pengawasan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0, 167. Demikian juga variabel disiplin kerja sebesar 0, 416 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Constant 6, 803, menggambarkan jika tidak ada variabel pengawasan dan disiplin kerja maka nilai kinerja tidak akan berdampak baik atau negatif.

Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan tidak bebas. Sedangkan, koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.378	.85263

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0, 632 yang artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel bebas yang terdiri dari variabel pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Untuk nilai Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai 0, 399 yang berarti variabel pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh sebesar 39, 90% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60, 10% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja. Dari hasil pengolahan data, maka dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil perhitungan Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.803	1.554		4.378	.000
	Pengawasan	.167	.098	.221	1.694	.096
	Disiplin Kerja	.416	.116	.470	3.597	.001

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21, 2018

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

- a. Hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 1,694 dan t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$ berarti secara parsial pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang berbunyi "Diduga bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai". Tidak dapat diterima atau ditolak.
- b. Hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,597 dan t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) yang berbunyi "Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai." Terbukti atau diterima.

9. Pembahasan

Pada perhitungan persamaan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan terhadap variabel pengawasan

dan disiplin kerja akan mendorong kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,632 atau 63,20% yang berada pada interval nilai interpretasi koefisien korelasi 0,600 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini mampu menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh sebanyak 39,90% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 60,10% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan uji t (parsial) pada variabel pengawasan (X_1) terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan didukung oleh nilai signifikan sebesar 0,096 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini mengandung makna bahwa faktor pengawasan yang terdiri dari peninjauan pribadi, interview atau lisan, laporan tertulis, dan laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat khusus memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Dari hasil perhitungan indikator pengawasan. Indikator yang paling tinggi yaitu laporan tertulis dengan kategori jawaban sering oleh responden sebesar 71,67% dan yang paling rendah dengan kategori jawaban cukup sering oleh responden adalah laporan dan pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat khusus sebesar 63,33%. Hal ini memberi suatu gambaran bahwa unsur laporan dan pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat khusus masih belum maksimal dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawainya. Hal-hal

yang bersifat khusus ini adalah peristiwa yang terjadi di luar perhitungan dan ketetapan yang telah dibuat oleh pimpinan terhadap target pekerjaan para pegawainya. Pengawasan jenis ini termasuk ke pengawasan tidak langsung yang mana memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari pengawasan ini adalah dibutuhkan waktu yang pendek dan tidak perlu terjun langsung ke setiap lapangan namun kekurangan dari pengawasan jenis ini adalah sering bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Padahal pimpinan harus mengetahui hal yang positif dan negatif agar tidak salah berkesimpulan dan salah dalam mengambil keputusan. Pengawasan tidak akan berjalan baik apabila bergantung kepada laporan saja, adalah bijaksana apabila pimpinan organisasi menggabungkan pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan fungsi pengawasan.

. Para pegawai yang kebanyakan bekerja di lapangan dan tidak sering berada di kantor menjadi salah satu alasan mengapa pengawasan yang dilakukan tidak maksimal karena pimpinan tidak bisa selalu mengawasi para pegawainya yang bekerja di lapangan karena pimpinan lebih sering berada di kantor dan mendelegasikan tugas pengawasan kepada pihak lain yang dipercaya namun tetap saja tidak memberikan hasil yang maksimal seperti yang diharapkan, terutama pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan peningkatan dalam hal pengawasan sehingga pengawasan dirasakan benar-benar efektif. Dengan adanya pengawasan yang baik dan efektif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan mengawasi aktifitas pegawai, namun perlu diperhatikan pengawasan yang sangat sering juga tidak

baik untuk mengawasi pegawai karena akan menimbulkan sikap jenuh dari para pegawai karena mereka merasa diawasi dalam melakukan setiap pekerjaan. Oleh sebab itu pengawasan yang dilakukan instansi Dinas Perhubungan Kota Samarinda kurang sering namun hal itu tetap mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda" ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan didukung oleh nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini mengandung makna bahwa faktor disiplin kerja yang terdiri dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Hal ini memberi suatu gambaran bahwa unsur kedisiplinan yang diterapkan oleh para pegawai mampu mendorong kinerja pegawai, terutama pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan, dengan adanya ketaatan yang dilakukan oleh para pegawai terhadap aturan yang telah ditentukan maka akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai, yaitu dengan mentaati aturan tentang ketepatan waktu, mentaati dan mengaplikasikan aturan kantor dan mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan sehingga pegawai mampu untuk meningkatkan

kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda” diterima. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014: 305) yang menyebutkan definisi kedisiplinan adalah sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan bahwa naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Samarinda, ditentukan oleh variabel disiplin kerja (X_2). Jika variabel disiplin kerja meningkat maka akan meningkat pula variabel kinerja namun untuk variabel pengawasan (X_1) memiliki pengaruh namun tidak memberikan hasil yang signifikan pada peningkatan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
2. Secara parsial variabel pengawasan (X_1) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator peninjauan pribadi, interview atau lisan, laporan tertulis sudah memperoleh hasil yang baik namun untuk indikator laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang

bersifat khusus masih belum memperoleh hasil yang baik karena jawaban responden masih rendah untuk indikator ini sehingga hal ini berpengaruh terhadap variabel pengawasan dan belum mampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

3. Secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantormampu mendorong tingkat kinerja pegawai secara signifikan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
4. Sesuai dengan hasil perhitungan *standardized coefficient* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda, dimana nilai *standardized coefficient* variabel disiplin kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel pengawasan.

Saran

Beberapa saran yang ingin dikemukakan bagi Dinas Perhubungan Kota Samarinda antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memberi pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu sangat diharapkan kepada pihak pimpinan Dinas Perhubungan Kota Samarinda, untuk melaksanakan pengawasan secara berkala dengan menyeimbangkan antara pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung agar dapat memperhatikan kemampuan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat maksimal dalam pekerjaannya dan data meraih peningkatan kinerja.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu sangat diharapkan kepada pihak pimpinan Dinas Perhubungan Kota Samarinda, untuk mempertahankan kedisiplinan pegawainya terhadap aturan yang telah ditetapkan instansi, tingkat disiplin kerja pegawai sudah sangat baik namun seharusnya dapat lebih ditingkatkan agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.
3. Untuk mendekati faktor-faktor yang sesungguhnya mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda, maka selain variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu ditambahkan variabel lainnya yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi, Cetaka Ketiga*. Alfabeta, Bandung.
- Fitrianingrum, Eva Dila, 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1644-1655.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati, Ni Luh Made, I.D.G. Dharma Suputra dan I.G.A.N. Budiasih, 2016, Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5. 7 (2016): 1953-1980.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan, Cetakan Kesembilan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan kedua puluh dua*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2010. *Statistika untuk penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Soejono. 2009, *Sistem Dan Prosedur Kerja, Cetakan Kedua*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Cetakan Ketiga*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.