

## Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

<sup>1</sup>Husnul Wahyu Lestari, <sup>2</sup>Baiq Ertin Helmida, <sup>3</sup>Ulfyani Asdiansyuri

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

<sup>1</sup>khusnul,w1901@gmail.com, <sup>2</sup>ertin0009@gmail.com, <sup>3</sup>ulfieas@gmail.com  
(0822-3645-2431)

### **Abstract**

*This study aims to examine the of work discipline, supervision and compensation on the performance of employees of thee Office Communication, Informatics anf Statistics of West Nusa Tenggara Province. This study consists 3 independen variables, namely work discipline (X1). Supervision (X2), compensation (X3) and 1 performance dependent variable (Y). The population in this study were 136 employees of the Information, Communication and Statistics Office. The sample in this study was 60 respondents. Data were analyzed using SPSS 25. The results of this study indicate that variables of discipline and compensation have a significant effect partially while the control variable has no significant effect partially, and simultaneously the variables of work discipline, supervision and compensation have a significant effect.*

**Keywords :** *Work discipline, Sepervisor, Compensation, Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pengawasann dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), pengawasan (X2), kompensasi (X3) dan 1 variabel dependen kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 136 pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden yang berada pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik. Data diperoleh dengan menyebarkan 28 butir pertanyaan kuesioner pada 60 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial sedangkan variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dan secara simultan variabel disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusisa merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia (SDM) berupa manusai yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mempunyai visi dan misi yang jelas untuk menunjukkan organisasi tersebut. Dimana visi berkaitan dengan tujuan masa depan dari organisasi dan merupakan tindakan yang agar visi bisa tercapai dengan benar, maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yaitu pegawai/karyawan harus dapat membangun ketepatan dan memanfaatkan waktu secara maksiamal dalam bekerja. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi menurut Nawawi (dalam Darmawan, 2013:2).

Adapun usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tidak hanya dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja saja melainkan dari pengawasan yang dilakukan. Dimana Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Siagian.,(dalam Satriadi 2016:290). Selain faktor disiplin kerja dan pengawasan adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya berkerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif Hasibuan, (2016:118).

## **METODE PENELITIAN**

### Teknik Pengambilan Sampel

1. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling*.
2. Dengan pengambilan yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### Teknik Analisis Data

#### Skala Likert

#### Uji Instrumen

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### Uji Multikolinieritas

#### Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi dan disiplin kerja
- $\beta_2$  = Koefisien regresi dan pengawasan
- $\beta_3$  = Koefisien regresi dan kompensasi
- $X_1$  = Disiplin kerja
- $X_2$  = Pengawasan
- $X_3$  = Kompensasi
- e = Tingkat kesalahan (*error*)

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 1, Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.070	2.039		2.977	.004
	Disiplin Kerja	.391	.134	.378	2.912	.005
	Pengawasan	.132	.129	.156	1.019	.312
	Kompensasi	.639	.245	.388	2.612	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari nilai t tabel diketahui t hitung lebih besar dari t tabel 2,912 > 2,003 dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai t tabel diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,019 < 2,003$  dengan nilai signifikansi  $0,312 > 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Provisi Nusa Tenggara Barat.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai t tabel diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,612 > 2,003$  dengan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Provisi Nusa Tenggara Barat

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.760	2.178

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 2 diatas diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen (disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi ) terhadap variabel dependen (kinerja ) yang dapat diterangkan dalam persamaan ini adalah sebesar 76% dan sedangkan 24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi Data

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Pemerintah Provisi Nusa Tenggara Barat dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 50 Tahun 2016. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Diskominfo pemerintah Provisi Nusa Tenggara Barat mempunyai fungsi, pelaksanaan kebijakan strategis dibidang komunikasi, informatika dan statistik. Pelaksanaan koordinasi, fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan dibidang. Diskominfo pelaksanaan administrasi dinas dan pembinaan dibidang Komunikasi, Informatika dan statistik. Dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t) yang telah dilakukan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $2,912 > 2,003$  dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskomenfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja yang terdiri dari ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Hal ini memberi satu gambaran bahwa unsur disiplin yang diterapkan oleh para pegawai mampu mendorong kinerja pegawai, terutama pada Diskomenfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Humairah (2019) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t) yang telah dilakukan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,019 < 2,003$  dengan nilai signifikan  $0,312 > 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskomenfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pegawai yang bekerja diluar kantor atau bertugas diluar lapangan, menjadi salah satu alasan mengapa pengawasan yang dilakukan tidak optimal, pimpinan tidak bisa selalu mengawasi para pegawai yang bekerja diluar lapangan dan mendelegasikan tugas pengawasan kepada pihak yang dipercaya namun tetap saja tidak memberikan hasil yang optimal seperti yang diharapkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Humairah, (2019) yang mengemukakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,612 > 2,003$  dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  hal ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskomenfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima setiap bulan oleh pegawai di Diskomenfotik Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu gaji, tunjangan jabatan, kenaikan gaji, penggunaan fasilitas instansi dan tunjangan lainnya ditambah TPP (Tambahan penghasilan pegawai) yang diterima oleh

pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi instansi mereka membayarkan pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Suhadah (2022) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai .

### **SIMPULAN**

Barat Berdasarkan hasil penelitian dan telah melewati berbagai tahapan maupun analisis data maka simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat Berdasarkan

Peneliti menyarankan melaksanakan pengawasan secara berkala dengan menyeimbangkan antara pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung agar dapat memperhatikan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat maksimal dalam pekerjaan dan meraih kinerja yang lebih optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Darsono Dan Tjatjuk, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21, Nusantara Consulting,.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources Jilid 2*. Prenhalindo.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hamali., A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. BPFE.
- Harpis, M. (2019). Pengaruh Fasilitas kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pasa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Begadai. *Tesis*.

- Hartini, N. Pu. E. R. M. Mu. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pelindo iv pantoloan*. 7(2), 192–202.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,.
- Humairah, N. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Pesero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis 2019*.
- Inu Kencana Syafiie. (2013). *No Title ilmu pemerintahan*. Bumi Aksara,.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khaerul Hadi, B. N. H. (2019). Pengaruh beban kerja, Lingkungan Kerja dan Kompesasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimias Bintang Pratam Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah 16 (2)*, 215-223.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan J. H. J. (2013). *Human Resources Management, Thomson Learning*.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bumi Aksara.
- Priansa., S. dan D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–26.
- Rissa Poppy Azizah, Yon Rizal, S. S. (2014). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi. *JEE Jurnal Edukasi Ekobis*.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian., S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Siregar, B. (2017). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhadah, A. (2013). *Pengaruh fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dompu*.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.