

***THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE SERVICE OF TRADE INDUSTRY
ENERGY AND MINERAL RESOURCES NORTH SUMATERA PROVINCE***

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

Mutiah Khaira Sihotang

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

mutiahkhaira@umsu.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of supervision and work discipline on the performance of civil servants at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources, North Sumatera Province. The method in this research uses a descriptive quantitative approach. The total sample for this research was 68 respondents, namely civil servants of the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province. The data source used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data analysis techniques in this research are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing carried out using SPSS version 26 software. The results of the research show that simultaneously, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the f_{count} value of 103,096 > f_{table} of 3,14 and a significance value of 0,000 < 0,05. Based on the results of the R-Square coefficient of determination (R^2) test, it is known that 76% of the dependent variable, namely employee performance, can be influenced by the independent variables, namely supervision and work discipline. Meanwhile, the remaining 24% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : *Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 68 responden, yaitu pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 103,096 > f_{tabel} sebesar 3,14 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square (R^2) diketahui bahwa sebesar 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin dinamis dan tidak dapat dipisahkan menuntut semua pihak baik aparatur negara maupun swasta untuk terus berupaya meningkatkan kinerja guna mendorong pembangunan Indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan bisa dikatakan sebagai kunci utama dalam menjalankan organisasi serta merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan pembangunan.

Dalam pembangunan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kualitas tersebut diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kerja tim atau individu yang baik begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal (Susanti et al., 2023).

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud, baik yang dapat dihitung maupun dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan mempunyai kinerja yang tinggi, maka semua yang direncanakan dan dirancang organisasi atau perusahaan untuk mencapai visinya dapat segera terlaksana. Meskipun demikian, tetapi tidak seluruh pegawai yang tinggi, terdapat beragam tingkatan kinerja yang dimiliki pegawai (Hasibuan & Sari, 2021).

Kinerja pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam maupun

dari luar organisasi atau perusahaan, diantaranya yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari dalam organisasi atau perusahaan adalah pengawasan dan disiplin kerja (Sari, 2022).

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam rangka menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengawasan memiliki arti sebagai suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi. Pada instansi pemerintah pelaksanaan pengawasan kerja akan membutuhkan keberadaan pimpinan sebagai subjek dalam melaksanakan kegiatan pengawasan kerja kepada bawahannya (Pradesyah, 2020).

Pengawasan secara umum diartikan sebagai aktivitas pokok dalam manajemen untuk mengusahakan sedemikian rupa agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana serta sesuai dengan hasil yang dikehendaki. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. Istilah Bahasa Inggris disebut *controlling* yang diterjemahkan dalam istilah pengawasan dan pengendalian, sehingga istilah *controlling* lebih luas artinya daripada pengawasan. Jadi pengawasan adalah termasuk pengendalian (Sari, 2022).

Tindakan pengawasan kerja oleh pimpinan dalam suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengupayakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang ada. Dengan diterapkannya pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja dapat mengarahkan pegawai untuk berorientasi

yang akhirnya akan melatih pegawai untuk berkinerja tinggi (Zulkifli & Gani, 2018).

Pelaksanaan pengawasan kerja yang optimal dan dilakukan secara berkala akan menghasilkan efek positif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengawasan kerja yang dilakukan atasan kepada bawahannya akan lebih meningkatkan motivasi dan keseriusan pegawai saat bekerja sehingga dapat memperbesar kesempatan instansi pemerintah untuk menggapai target yang ada karena memiliki pegawai berkinerja tinggi, mengingat kunci keberhasilan pelaksanaan suatu program bergantung pada kinerja pegawainya (Wardana et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan individu atau tim kerja dalam sebuah organisasi atau instansi (Yani & Andani, 2024). Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus dipatuhi dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (Hasibuan & Sari, 2021).

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu. Selain itu disiplin berupaya untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin berupaya mengatasi kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan (Rini Astuti, 2017). Disiplin berupaya mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu cepat mengakhiri kerja yang disebabkan

keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berupaya untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh salah pemahaman (Maharani et al., 2022).

Islam sebagai ajaran dari Allah SWT yang sempurna dan memuat berbagai aspek yang terkait dengan kehidupan manusia, memandang disiplin kerja dengan bekerja mematuhi peraturan yang ada dan telah ditetapkan pada organisasi atau instansi yang berarti pegawai harus dapat bekerja dengan disiplin sesuai peraturan, di mana dalam pandangan islam bekerja secara disiplin berarti sudah melaksanakan amanah yang diberikan dengan baik dan akan mendapatkan keberuntungan di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya : “Dan sungguh beruntung orang yang memelihara amanah-amanah dan janjinya”. (QS. Al-Mu’minun [23]: 8).

Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Sumatera Utara yang berkantor pusat di Jl. Putri Hijau No.6 Medan merupakan salah satu dinas yang bertanggung jawab dalam membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan tanggung jawab tersebut tentunya DPESDM Provinsi Sumatera Utara juga berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan daerah khususnya di Sumatera Utara. Untuk itu sangat diperlukan adanya kinerja pegawai yang optimal di dalamnya. Upaya pengoptimalisasi kinerja pegawai perlu adanya pengawasan dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan

Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terdapat permasalahan yang dihadapi Kepala Dinas DPPESDM tidak dapat secara rutin untuk melakukan pengawasan kinerja pegawai secara langsung. Hal ini menyebabkan beberapa temuan seperti sebagian pegawai datang kerja kurang tepat waktu dan juga beberapa pegawai berlama-lama pada jam istirahat yang melewati dari waktu yang ditentukan oleh peraturan dinas. Pada permasalahan ini tidak ada sanksi yang tegas sehingga menyebabkan banyak pegawai yang belum berada di ruangan kerja saat setelah waktu istirahat selesai. Dampak dari hal ini yaitu, terjadinya penumpukan kerja di beberapa bagian yang tidak diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Permasalahan lainnya yaitu terdapat sebagian kecil pegawai yang masih kurang memahami pentingnya disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan beberapa pegawai menggunakan fasilitas kerja tidak sesuai kebutuhan kerja. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku baku bagi setiap pegawai dalam sebuah ruang kerja dalam dinas pemerintah khususnya untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM. Pengawasan dan disiplin kerja diharapkan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Selain itu upaya dalam peningkatan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai agar dapat mengatasi permasalahan yang dijelaskan di atas. Mengingat keberhasilan pegawai diukur melalui berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal, juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Dimana menurut (Sinambela, 2022) metode kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi tentang suatu fenomena yang diamati. Tujuannya adalah untuk dapat menghasilkan gambaran yang akurat tentang fenomena yang diteliti, menggambarkan proses yang terjadi, menyajikan berbagai informasi penting tentang variabel tersebut.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan data primer yaitu dengan cara observasi dan menyebarkan angket.

Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 215 orang. Adapun penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2018) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{215}{1 + 215 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{215}{3,15}$$

$$n = 68,25$$

$$n = 68 \text{ orang}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (215 orang)

e = Margin eror sebesar 0,10 (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka peneliti dapat mengambil sampel sebanyak 68 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Penarikan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.6 Medan. Rentang waktu berlangsung dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Maret 2024.

Metode penelitian kuantitatif mengumpulkan data yang terstruktur melalui instrumen pengukuran seperti kuesioner atau observasi sistematis. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menghasilkan angka-angka dan generalisasi (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, analisis menggunakan software SPSS versi 26 dengan menggunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (variabel terikat), bila dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2018).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KP = \alpha + b_1PK + b_2DK + \Sigma$$

Dimana :

KP : Nilai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

α : Konstanta

PK : Nilai Variabel Pengawasan Kerja (X_1)

DK : Nilai Variabel Disiplin Kerja (X_2)

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi (Besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap unit variabel bebas)

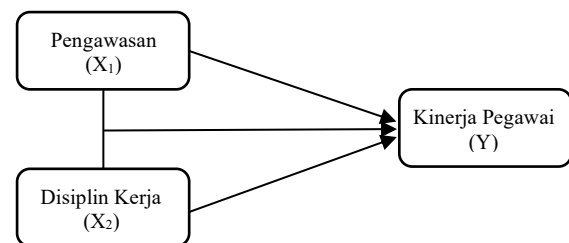
Σ : Tera Error (Tingkat kesalahan).

Selanjutnya dilakukan pengujian mulai dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Hipotesis (Uji Parsial dengan t_{test} , Uji Simultan dengan f_{test} serta Uji Determinasi dengan R-Square (R^2)).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas/Independen (X), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). dalam penelitian ini ada dua yaitu Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Kemudian Variabel Terikat/Dependen (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Untuk lebih memperjelas variabel penelitian ini, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Terdapat Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

H₂ : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

H₃ : Terdapat Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam suatu penelitian ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Guna mendapatkan data yang obyektif, maka dalam penelitian ini diperlukan alat ukur yang valid (Murjani, 2022)

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan valid atau tidak valid suatu butir instrumen kuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasi atau membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan valid. Sementara jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ($N=68$) dan $df = 68 - 2 = 66$, pada signifikan 0,05 maka nilai r_{tabel} sebesar 0,238. Adapun hasil uji validitas untuk setiap item pernyataan tiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pengawasan (X_1)	1	0,538	0,238	0,000	Valid
	2	0,696	0,238	0,000	Valid
	3	0,481	0,238	0,000	Valid
	4	0,798	0,238	0,000	Valid
	5	0,548	0,238	0,000	Valid
	6	0,662	0,238	0,000	Valid
	7	0,753	0,238	0,000	Valid
	8	0,571	0,238	0,000	Valid
Disiplin (X_2)	1	0,788	0,238	0,000	Valid
	2	0,796	0,238	0,000	Valid
	3	0,696	0,238	0,000	Valid
	4	0,812	0,238	0,000	Valid
	5	0,669	0,238	0,000	Valid
	6	0,809	0,238	0,000	Valid
	7	0,750	0,238	0,000	Valid
	8	0,544	0,238	0,000	Valid
Kinerja (Y)	1	0,563	0,238	0,000	Valid
	2	0,551	0,238	0,000	Valid
	3	0,628	0,238	0,000	Valid
	4	0,637	0,238	0,000	Valid
	5	0,524	0,238	0,000	Valid
	6	0,678	0,238	0,000	Valid
	7	0,651	0,238	0,000	Valid
	8	0,509	0,238	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel data di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh item pernyataan variabel (X_1), (X_2) dan (Y) dengan jumlah item masing-masing sebanyak 8 pernyataan dapat dikatakan valid dan signifikan, yaitu *Total Correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,238 dan (sig) $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu, jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya), jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya), jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\geq 0,80$ maka reliabilitas dinyatakan sangat baik.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Kritis	Keterangan
Pengawasan (X_1)	0,788	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan data telah reliabel (terpercaya).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dengan melihat hasil berdasarkan *Kolmogrov-Smirnov*, jika $sig > 0,05$ dengan

$\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal, sebaliknya bila $\text{sig} < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54790298
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.048
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Jika $\text{VIF} > 10$ dan *tolerance value* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika $\text{VIF} < 10$ dan *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan tabel hasil pengujiannya.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

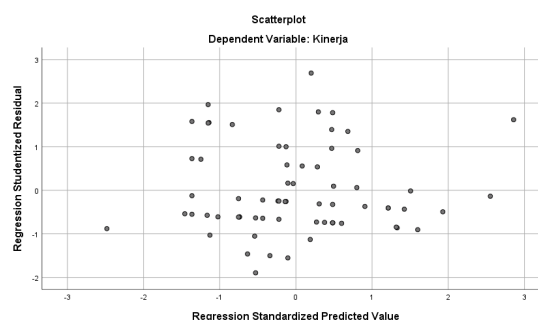
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.944	1.059
	Disiplin	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin memiliki nilai yang sama yaitu $\text{VIF } 1,059 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,944 > 0,10$. Dengan demikian dapat dikatakan variabel pengawasan dan disiplin tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data penelitian ini layak untuk dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika terdapat pola yang jelas seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan gambar dari hasil pengujiannya.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (terikat), bila dua atau

lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Hasil perhitungan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.805	.785		25.236	.000
Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$KP = 19,805 + 0,193 PK + 0,146 DK + \Sigma$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 19,805 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 19,805.
- Pengawasan kerja memiliki arah hubungan yang positif sebesar 0,193 dengan asumsi setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 19,3% dan sebaliknya, penurunan variabel pengawasan sebesar 100% menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar 19,3%.
- Disiplin kerja memiliki arah hubungan positif sebesar 0,146 dengan asumsi setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 14,6% dan sebaliknya, penurunan variabel disiplin sebesar 100% akan

menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar 14,6%.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan t_{test}

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ($N=68$) dan $df = 68 - 2 = 66$, pada signifikan 0,05 maka nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Adapun hasil perhitungan uji parsial penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Parsial/ t_{test}
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.805	.785		25.236	.000
Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja (Y), mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,509 > t_{tabel} 1,668$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y), mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,210 > t_{tabel} 1,668$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, hal ini

menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan dengan f_{test}

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya yaitu, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ($N=68$) dan $df = n-k$ atau $df = 68-3 = 65$, maka $df = 65$ $\alpha = 0,05$ diperoleh f_{tabel} sebesar 3,14. Adapun hasil perhitungan uji simultan penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 7. Uji Simultan/ f_{test}
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.843	2	21.422	103.096	.000 ^b
	Residual	13.506	65	.208		
	Total	56.350	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 103,096 > f_{tabel} 3,14 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPESDM Provinsi Sumatera Utara.

c. Uji Determinasi R-Square (R^2)

Berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh

mana kontribusi atau persentase variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPESDM Provinsi Sumatera Utara, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Uji Determinasi R-Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.753	.456

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,760 yang berarti 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh jawaban untuk masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPESDM Provinsi Sumatera Utara. Sebagian besar responden setuju penerapan pengawasan kerja pegawai tergolong baik dan sesuai dengan kondisi kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai. Tetapi juga terdapat beberapa pegawai yang menyatakan kurang setuju terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan dan pimpinan masih jarang memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dikarenakan pimpinan sering keluar melakukan perjalanan dinas dan tidak adanya pengawasan yang dilakukan dengan bantuan cctv. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi dalam hal ini, agar lebih meningkatkan pengawasan

sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pengawasan merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena pengawasan mampu menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Ketika adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka permasalahan dan penyimpangan yang terjadi dapat diminimalisir serta diatasi.

2. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara. Sebagian besar responden setuju penerapan disiplin kerja pegawai dikategorikan baik dan beberapa responden menyatakan kurang setuju dikarenakan beberapa pegawai masih sering datang terlambat, absen tanpa alasan yang jelas dan menunda-nunda pekerjaan. Untuk itu perlu meningkatkan kesadaran dalam diri akan pentingnya disiplin kerja agar kualitas kinerja terus semakin baik dan meningkat. Karena dalam upaya pencapaian tujuan dinas tersebut, disiplin juga memiliki dampak yang besar terhadap kualitas kerja.
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara. Dengan begitu dapat dibuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam organisasi atau instansi yaitu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan dan operasional. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa berfokus pada satu variabel saja. Hal ini dikarenakan kedua variabel yaitu pengawasan dan disiplin kerja saling memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Maka dari itu dalam upaya peningkatan kinerja demi mewujudkan visi misi DPPESDM Provinsi Sumatera Utara, pimpinan harus mampu

mengoptimalkan pengawasan dan disiplin kerja agar pegawai dapat bersinergi dengan pimpinan dalam menjalankan operasional dinas dengan optimal dan efisien.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,509 > nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan tergolong baik dan sesuai dengan kondisi kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai, tetapi masih perlu dilakukan evaluasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,210 > nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dikategorikan baik tetapi perlu meningkatkan kesadaran beberapa pegawai akan pentingnya disiplin kerja agar kinerja semakin meningkat.
3. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian,

Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar $103,096 > f_{tabel}$ sebesar 3,14 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square (R^2) diketahui bahwa sebesar 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dikarenakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebaiknya lebih meningkatkan kualitas pengawasan kerja pegawai, tidak hanya dilakukan secara langsung tetapi bisa dilakukan secara tidak langsung melalui pemantauan cctv sehingga gejala timbulnya permasalahan atau penyimpangan dapat diminimalisir serta diatasi. Dengan begitu kualitas kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disarankan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebaiknya lebih mempertegas peraturan dan penerapan sanksi untuk menciptakan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja, sehingga dalam upaya peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan dapat dengan mudah tercapai.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang pengaruh variabel lain yang belum

diteliti terhadap kinerja pegawai, agar Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara mendapat solusi lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–23.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Murjani. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-Border*, 5(1), 687–713.
- Pradesyah, R. (2020). Analisis Sistem Pengawasan MUI Terhadap Hotel Syariah Di Kota Medan. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v2i1.3746>
- Rini Astuti, R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Keuangan Dan Bisnis*, 9, 68–78.
- Sari, S. K. (2022). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan*. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Sinambela, L. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 17(1), 412–420.
<https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(1), 43–53.
<https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Zulkifli, & Gani, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(2), 81–97.