

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KARO

Oleh:

Effendi Ginting ¹⁾

Elpita Br. Perangin-Angin ²⁾

Sabar. L. T Simatupang ³⁾

Pandapotan M. Siregar ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

fendiginting2018@gmail.com ¹⁾

elvitarobert@gmail.com ²⁾

sabarsimatupang@gmail.com ³⁾

pand4siregar@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

The workforce plays a very important role and position as an actor in achieving development goals. In government agencies, workers can have the status of State Civil Apparatus (ASN) and Freelance Daily Employees (PHL). The study was conducted to determine the effect of supervision and work discipline on the performance of PHL in the Karo Regency Environmental Service. Data were obtained from questionnaires distributed to 71 respondents who are PHL in the Karo Regency Environmental Service. Data were analyzed by multiple linear regression, and hypotheses were tested using Partial Test (t test), Simultaneous Test (F test), and Coefficient of Determination test (R²). The results show that: 1) Supervision is very influential on the performance of PHL in the Karo Regency Environmental Service; 2) Work discipline is very influential on the performance of PHL in the Karo Regency Environmental Service; and 3) Monitoring and Work Discipline simultaneously/together greatly influences the performance of PHL in the Karo Regency Environmental Service. The coefficient of determination is 0.424 (42.4%), which means that the ability of the independent variable (Supervision and Work Discipline) in influencing the dependent variable (Employee Performance) is 42.4%, and the remaining 57.6% (1 - 0.424) is explained by variables other than the independent variables in this study. Suggestions that the leadership of the Karo Regency Environmental Service can further improve supervision and work discipline of employees by carrying out direct and indirect supervision and providing clear and complete regulations and standard operating procedures.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Performance*

ABSTRAK

Angkatan kerja memegang peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai aktor dalam mencapai tujuan pembangunan. Dalam instansi pemerintahan, tenaga kerja dapat berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Harian Lepas (PHL). Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada 71 responden yang merupakan PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Data dianalisis dengan regresi linier berganda, dan hipotesis diuji dengan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), serta uji Koefisien Determinasi (R²). Hasilnya menunjukkan bahwa : 1) Pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Karo; 2) Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo; serta 3) Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Koefisien determinasi sebesar 0,424 (42,4%), yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas (Pengawasan dan Disiplin Kerja) dalam mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah 42,4%, dan sisanya 57,6% (1 - 0,244) dijelaskan oleh variabel selain variabel bebas dalam penelitian ini. Saran agar pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo dapat lebih meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja pegawai dengan melaksanakan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung dan menyediakan peraturan dan standar operasional prosedur yang jelas dan lengkap.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan bertanggung jawab, diterbitkan Perpres No. Nomor 29 Tahun 2015 tentang Sistem Akuntabilitas Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan selanjutnya berpedoman pada Pedoman Penyusunan Pengukuran dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014. Akuntabilitas otoritas publik berbasis kinerja mewujudkan tanggung jawab otoritas publik untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui perangkat pelaporan berkala.

Berkenan dengan harapan tersebut, tenaga kerja memegang peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Dalam instansi pemerintahan, status pekerja terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pekerja Harian Lepas (PHL). Aparatur Sipil

Negara adalah istilah yang menunjukkan sekelompok profesional pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Pegawai ASN terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K), yang diangkat sebagai pejabat karir dan menjalankan tugas dalam jabatan publik atau memberikan tugas publik lainnya dan dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Harian Lepas (PHL) adalah orang yang dipekerjakan oleh lembaga atau organisasi pemerintah atau swasta yang dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu, atau setiap bulan, tergantung pada kesepakatan atau peraturan dari lembaga atau organisasi yang bersangkutan. PHL dituntut untuk mengurus dan mengembangkan diri, serta mempertanggungjawabkan pekerjaannya, sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja yang disepakati antara pegawai tidak tetap (PHL) dengan penanggung jawab

pemenuhan kewajiban (PPK) atas nama instansi/organisasi.

Kinerja seorang karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, antara lain pengawasan dan disiplin kerja.

Pengawasan adalah suatu proses yang memastikan bahwa semua kegiatan organisasi dilakukan agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, termasuk yang ditentukan oleh aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo juga memanfaatkan Pegawai Harian Lepas (PHL) dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasarannya. Namun kenyataan yang terjadi adalah PHL tidak sepenuhnya berkinerja baik, hal ini terlihat dari pencapaian standar kinerja PHL. Standar Kinerja PHL adalah penilaian kinerja PHL yang diterbitkan setiap tahun.

Data berikut menunjukkan capaian kinerja PHL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo dalam 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1.1. : Capaian Kinerja PHL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

No.	Tahun	Capaian Kinerja (%)	
		Target	Realisasi
1	2019	95	90,1
2	2020	95	90,5
3	2021	95	89,6

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, terjadi kesenjangan antara target yang ingin dicapai dan realisasi. Pada tahun 2019, target capaian kinerja PHL sebesar 95%, namun realisasi capaian kerjanya sebesar 90,1%. Pada tahun 2020, target capaian kinerja PHL sebesar 95%, namun realisasi capaian kerjanya sebesar 90,5%. Tahun 2021 target capaian kinerja PHL sebesar 95%, namun realisasi capaian kerjanya sebesar 89,6%.

Kesenjangan yang dari tahun 2019 s.d. tahun 2021 dapat disebabkan berbagai faktor, diantaranya pengawasan yang kurang maksimal dilakukan dan disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Fahmi (Erlis Milta dkk, 2015 : 653), pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara organisasi mencapai kinerja yang efisien dan efektif dan selanjutnya mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat (Satriadi, 2015 : 289) pengawasan adalah apa yang dilakukan, yaitu hasil pekerjaan, evaluasi hasil pekerjaan dan, jika perlu, pengambilan tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut LAN (Satriadi, 2016 : 289) Pengawasan adalah proses seorang pemimpin untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Sondang Siagian dan Atmodiwiryo (Satriadi, 2016 : 290) Pengawasan adalah proses pemantauan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.. Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016 : 290) pengawasan adalah memeriksa, membandingkan dan berusaha memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan hasil yang diinginkan..

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah

1. Pengawasan

suatu rangkaian kegiatan untuk menjamin agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a) Pemahaman atas tupoksi, Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Inovasi, Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c) Kecepatan kerja, Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d) Keakuratan kerja, Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e) Kerjasama, Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015 : 599) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan peraturan yang berlaku. Singodimedjo dalam Adi dkk (2016 : .3) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesukarelaan seseorang untuk mentaati dan mentaati norma-norma aturan yang berlaku di sekitarnya.

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Rivai (Firda, 2015 : 618) indikator kedisiplinan pegawai, adalah:

1. Kehadiran.

Ini adalah metrik dasar untuk mengukur disiplin, dan biasanya karyawan dengan disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja..

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang mengikuti aturan ketenagakerjaan tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini terlihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pekerja dengan kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, bijaksana dan teliti dalam bekerja, selalu efisien dan rasional dalam menggunakan barang.

5. Bekerja Etis.

Beberapa karyawan mungkin tidak menghormati pelanggan atau berperilaku tidak pantas. Ini adalah bentuk disiplin, jadi bekerjalah secara etis sebagai bentuk disiplin karyawan.

3. Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat dari pekerja dan organisasi yang bersangkutan. Produktivitas adalah sejauh mana pekerja secara efektif dan efisien memenuhi persyaratan pekerjaan (Simamora, 2006:34). Produktivitas pegawai adalah

produktivitas kerja, yaitu perbandingan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja, yaitu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu. Sedangkan Rivai (2009:532) Kinerja diartikan sebagai kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan dan meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil tindakan yang dilakukan oleh pegawai selama jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya yang utama untuk mencapai tujuan organisasi yang harus dicapai.

Kinerja karyawan dapat dinilai secara objektif dan akurat dengan menggunakan tolok ukur kinerja. Mitchel (Sedarmayanti, 2001:51), mengemukakan indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja (*Quality of work*) ini adalah kualitas kerja yang dicapai atas dasar kondisi adaptasi dan kesiapan yang tinggi untuk momen lahirnya prestasi dan kemajuan, serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis sesuai

dengan ilmu yang semakin berkembang dan teknologi..

- b) Ketetapan Waktu (*Promptness*), ada hubungannya dengan apakah waktu penyelesaian sesuai dengan waktu target yang dijadwalkan. Setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
- c) Inisiatif (*Initiative*) yaitu, adanya kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa selalu bergantung pada atasan.
- d) Kemampuan (*Capability*) yaitu, di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manusia, tampak bahwa yang dapat dipengaruhi atau diperlakukan oleh pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (*Communication*), adalah interaksi atasan dengan bawahan untuk mengungkapkan usulan dan pendapat mereka dalam memecahkan masalah saat ini. Komunikasi akan mengarah pada kerjasama yang lebih baik, dan hubungan antara karyawan dan atasan akan menjadi lebih harmonis, yang juga dapat menimbulkan perasaan bahwa mereka memiliki nasib yang sama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Jamin Ginting No. 17 Kabanjahe Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai September 2022.

Dalam hal ini, populasi terdiri atas 250 Pekerja Harian Lepas (PHL) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2010: 63). Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode random sampling yaitu pemilihan sampel dilakukan secara acak.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk data hasil angket responden. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan objek yang diteliti, seperti sejarah berdirinya instansi tersebut.

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan atau mengumpulkan informasi kuantitatif dan kualitatif tentang suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: studi

kepuustakaan; Metode penelitian lapangan (field research) dilakukan dengan cara tanya jawab dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilakukan sebelum kuesioner dibagikan.

Regresi linier berganda diterapkan pada model yang diajukan oleh peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memprediksi hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pengawasan

X₂ = Disiplin kerja

b₁, b₂ = Koefisien

a = Konstanta

e = *Error*

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah hasil pendugaan regresi bebas dari bias sehingga menghasilkan data yang tidak valid, sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan. Uji tebakan klasik digunakan untuk menguji data berdistribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan digunakan dalam uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Dengan bantuan angka probabilitas signifikansi.

Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen diterima.

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Dasar keputusannya adalah:

- a. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh simultan variabel

uji-t dan uji-F. Kerangka keputusan yang independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi dalam regresi linier sering diartikan sebagai kemampuan semua variabel independen untuk menjelaskan varians dari variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berkisar antara 1 sampai 0. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel penjelas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil atau kurang dari 0,5 berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Semakin besar R^2 variabel independen, maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} (0,3061).

Tabel 4.7 Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Harga	PX1_1	0,649	0,3061	Valid
	PX1_2	0,753	0,3061	Valid
	PX1_3	0,624	0,3061	Valid
	PX1_4	0,539	0,3061	Valid
Kualitas	PX2_1	0,496	0,3061	Valid
	PX2_2	0,462	0,3061	Valid
	PX2_3	0,544	0,3061	Valid
	PX2_4	0,583	0,3061	Valid
	PX2_5	0,658	0,3061	Valid
Minat	PY_1	0,513	0,3061	Valid
	PY_2	0,479	0,3061	Valid
	PY_3	0,509	0,3061	Valid
	PY_4	0,665	0,3061	Valid
	PY_5	0,722	0,3061	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa dari 14 pertanyaan yang diajukan semua dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Uji Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan menggunakan Cronbach.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,827 lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang diajukan dinyatakan reliable atau konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dengan Kolmogorov

Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	71
Normal	Mean .0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation 1.40336018
Most Extreme Differences	Absolute .092
	Positive .043
	Negative -.092
Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data uji tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal standar, artinya data tersebut normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.966	2.449		
PENGAWASAN	.658	.118	.915	1.093
DISIPLIN	.262	.103	.915	1.093

a. Dependent Variable: KINERJA

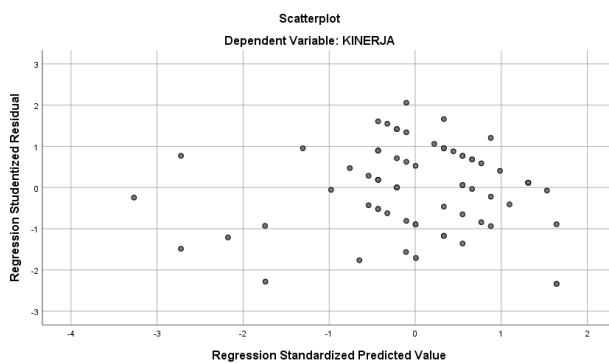
Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk Pengawasan dan Disiplin Kerja nilai toleransinya sebesar 0,915 dan nilai VIF sebesar 1,093. Hal ini menunjukkan bahwa

tidak terdapat tanda multikolinearitas antara kedua variabel bebas.

C. Uji Heteroskedastitas

Uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya.



Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Gambar 4.4: Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 sepanjang sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas..

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	4.966	2.449		2.028	.046
PENGAWASAN	.658	.118	.536	5.575	.000
DISIPLIN	.262	.103	.245	2.545	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,966 + 0,658X_1 + 0,262X_2$$

dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Pengawasan

X_2 : Disiplin Kerja

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Apabila Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 4,966.
- Apabila Pengawasan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan Disiplin Kerja (X_2) konstan (tetap), maka Kinerja Pegawai (Y) naik menjadi 0,658.
- Apabila Disiplin Kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan dan Pengawasan (X_1) konstan (tetap), maka Kinerja Pegawai naik menjadi 0,262.

4. Uji Hipotesis

A. Uji Pengaruh Individual (Uji Statistik t)

Dalam penelitian ini dilakukan uji-t untuk mengetahui apakah variabel pengawasan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara individu/parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12 Uji Pengaruh Individual (Uji Statistik t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	(Constant)	4.966	2.449		2.028	.046
	PENGAWASAN	.658	.118	.536	5.575	.000
	DISIPLIN	.262	.103	.245	2.545	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- Pengawasan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Ini diketahui dari t_{hitung} (5,575) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,66660) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Ini diketahui dari t_{hitung} (2,545) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,66660), dan signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05.

B. Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh simultan/gabungan terhadap kinerja karyawan (Y)..

Tabel 4.13 Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.577	2	50.789	25.052	.000 ^b
	Residual	137.859	68	2.027		
	Total	239.437	70			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja PHL dinas lingkungan hidup Kabupaten Karo. Hal ini terlihat dari F_{hitung} (25,052) yang lebih besar dari F_{tabel} (3,98), dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin tinggi angka Koefisien Determinasi (R^2) maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.407	1.424	1.701

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada di atas diperoleh nilai R-squared sebesar 0,424 (42,4%). Artinya kemampuan variabel penjelas (pengawasan dan disiplin kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 42,4%, sedangkan sisanya 57,6% (1-0,424) dijelaskan oleh variabel selain variabel penjelas pada penelitian ini. studi.

Pembahasan

A. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Pengawasan sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Ini diketahui berdasarkan pengujian secara parsial yang dilakukan, dimana t_{hitung} (5,575) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,66660), dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa nilai konstanta dari variabel Pengawasan adalah 0,658. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara Pengawasan dan Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob dan Indar Bagi Tanga (Tahun 2021)

serta penelitian Fadlyna Rizky Ananda (Tahun 2021) yang memperoleh hasil bahwa Pengawasan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun, penelitian Isman Hadhi Qodri (Tahun 2018) diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Hal ini terlihat dari uji t, dimana t_{hitung} (2,545) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,66660), dan signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05. Dari regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta Disiplin Kerja 0,262. Ini memperlihatkan ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob dan Indar Bagi Tanga (Tahun 2021); penelitian Isman Hadhi Qodri (Tahun 2018); dan penelitian Fadlyna Rizky Ananda (Tahun 2021), yang memperoleh hasil bahwa Disiplin

Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

C. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui Pengawasan dan Disiplin Kerja bersama-sama sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Ini diketahui dari uji F, dimana F_{hitung} (25,052) yang lebih besar dari F_{tabel} (3,98), dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dari Uji Koefisien Determinasi diketahui angka R-square 0,424 (42,4%). Artinya kemampuan variabel penjelas (pengawasan dan disiplin kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 42,4%, sedangkan sisanya 57,6% (1-0,424) dijelaskan oleh variabel selain variabel penjelas pada penelitian ini. studi.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

2. Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kajian dan kesimpulan yang ditarik di atas, maka dapat dibuat usulan sebagai berikut:

1. Agar Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo dapat lebih meningkatkan pengawasan melalui pengawasan langsung dan tidak langsung agar pihak manajemen dapat memperhatikan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Agar Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo dapat lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kebijakan dan prosedur operasi standar yang jelas dan lengkap.

6. DAFTAR PUSTAKA

Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VII,

- Terminal BBM Bitung, (Manado: Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3)
- Fadel, Muhammad dan K. Toruan Rayendra L. 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fadlyna Rizky Ananda, 2021, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS], Vol 1 Nomor 3 November 2021, hal 1-11
- Fitriani-grum, Eva Dilla. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. E-Journal Administrasi. Vo. 3, No. 5, 2015: 1644 – 1655.
- Isman Hadhi Qodri, 2018, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda, Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM), Vol 3, No 4 (2018)
- Mahmudi, (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira S dan Aida V Hubies, 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor
- Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob dan Indar Bagi Tanga, 2021, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, YUME : Journal of Management, Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 235-248
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- Rizky, Ahmad S, 2009. Manajemen Penggajian Karyawan Perusahaan .Jakarta: Gramedia Media Utama.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik, Cetakan Ke-5, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,

- kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Satriadi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Muri Kencana: Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Jakarta, Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Unversitas Indonesia.
- Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Zuldafrial. 2012. Penelitian Kualitatif. Surakarta: Yuma Pustaka