

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN DAIRI

Oleh:

Riny Priyanti Sianturi ¹⁾

Jonner Lumban Gaol ²⁾

Marudut Sianturi ³⁾

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

E-mail:

priyanti_rini@ymail.com ¹⁾

jonnerlumbangaol120@gmail.com ²⁾

marudutsianturi000@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Basically there are many factors affecting the performance variables of employees, but what is discussed in this study is limited to the factors of discipline, motivation and supervision because they are considered not optimal. This study aims at finding the effect of discipline, motivation and supervision simultaneously on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Dairi Regency. The population of this research is 52 employees. In determining the number of samples, saturated samples are used so that the sample is 52 employees. The data collection techniques of this research are questionnaires, interviews and documentation study. While the data analysis techniques used are the classical assumption test, multiple regression, partial test, simultaneous test and the coefficient of determination. The results showed that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Dairi Regency. The better the work discipline, the higher the performance. Work motivation variable has a positive effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Dairi Regency. The better the work motivation, the higher the performance. Supervision variable has a positive effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Dairi Regency. Simultaneously there is a significant influence of discipline, motivation, and supervision on employee performance. It is recommended that the leadership of the Dairi Regency Regional Financial and Asset Management Agency need to take stricter disciplinary action so that employees are always present on time during working hours, and actively monitor the implementation of their subordinates' work. It is necessary to consider adjusting the workload with the salary received by employees, as well as providing compensation for capacity building based on considerations of the employee's potential and performance. Leaders need to make better work measurements in order to accurately assess the level of achievement of organizational goals and to promote the achievement of work standards.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Supervision, Performance*

ABSTRAK

Pada dasarnya terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja dari pegawai, tetapi yang dibahas pada penelitian ini dibatasi faktor disiplin, motivasi dan pengawasan karena dianggap belum maksimal. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh disiplin, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja

pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Populasi penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel jenuh sehingga sampel 52 pegawai. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Disiplin kerja yang semakin baik maka kinerja juga semakin tinggi. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Motivasi kerja yang semakin baik maka kinerja juga semakin tinggi. Variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Secara simultan terdapat pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi perlu membuat tindakan pendisiplinan yang lebih tegas agar pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, serta aktif memonitor pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Perlu dipertimbangkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan gaji yang diterima pegawai, serta memberikan kompensasi pengembangan kemampuan berdasarkan pertimbangan potensi dan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan perlu membuat pengukuran kerja yang lebih baik agar dapat secara tepat menilai tingkat pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta dapat mendorong tercapainya standar kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja.

Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, tetapi yang dibahas dibatasi pada faktor disiplin, motivasi dan pengawasan karena dianggap belum maksimal. Kinerja pegawai pada Instansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi masih tergolong rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran

pegawai di kantor setiap harinya dan pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 1
Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Unsur penilaian kinerja	Tahun 2018	Tahun 2019	Perbandingan
Orientasi pelayanan	82.58	83.24	Naik
Integritas	82.26	81.39	Turun
Komitmen	82.33	81.59	Turun
Disiplin	82.28	79.49	Turun
Kerjasama	82.53	81.53	Turun
Rata-rata	82.40	81.65	Turun
SKP	91.77	83.24	-

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Tabel 1 memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2019 adalah orientasi pelayanan, sedangkan nilai unsur kinerja lainnya

terutama unsur disiplin pada tahun 2019 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2018.

Kinerja pegawai pada Instansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi masih tergolong rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai di kantor setiap harinya dan pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan.

Kurangnya motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai yang bermalas-malasan, sering menunda-nunda pekerjaan, dan sering mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Kondisi ini diduga karena pimpinan sering tidak berada di tempat, sehingga pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan untuk mengadakan penilaian kurang dilakukan, dan pengawasan diberikan pimpinan sebatas untuk melihat laporan-laporan kerja pegawai sehingga tindakan koreksi tersebut tidak dilakukan pimpinan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi?

2. Apakah motivasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi?
3. Apakah pengawasan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi?
4. Apakah disiplin, motivasi dan pengawasan menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang diperoleh seorang pegawai di dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Hasil kerja yang diperoleh kemudian dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi pegawai tersebut sudah baik atau belum baik.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan organisasi serta norma-norma diberlakukan. Ini menunjukkan kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh instansi.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar mereka dapat bersemangat dan juga dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Pengawasan

Pengawasan adalah pengamatan kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, dimana hal tersebut dilakukan agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat sesuai dengan yang

dirancang sebelumnya. Dengan demikian pengawasan perlu dilakukan proses pengamatan pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Hal tersebut agar seluruh proses pekerjaan dapat terlihat kesesuaiannya dengan program-program kerja yang sudah ditentukan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.
2. Motivasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.
3. Pengawasan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.
4. Disiplin, motivasi dan pengawasan menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Februari s/d Juli 2020.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 52 pegawai tetap Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Mempertimbangkan jumlah populasi tidak sampai 100 orang maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel (total sampling). Dengan demikian, besarnya sampel penelitian ini sebesar 52 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independent variable), yaitu disiplin (X1), motivasi (X2) dan pengawasan (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu kinerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi/Konsep	Indikator-indikator	Skala
Disiplin (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sanksi hukum g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Likert
Motivasi (X ₂)	Hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu	a. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji b. Tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya c. Penghargaan d. Kompensasi peningkatan kemampuan e. pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai	Likert
Pengawasan (X ₃)	Keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya	a. Penetapan standar pelaksanaan atau b. Pengukuran kerja c. Penilaian kinerja d. Tindakan koreksi	Likert
Kinerja (Y)	Seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut	a. Ketepatan waktu penyelesaian b. Kualitas hasil kerja c. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan d. Kerjasama e. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan	Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas menggunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pernyataan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Sedangkan uji reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah hasil kuisioner dapat dipercaya atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memenuhi salah satu uji persyaratan di

dalam penggunaan analisis parametrik sehingga diketahui penyebaran data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai berapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan pada model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Dalam pengujian R² digunakan nilai *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 58 %, sedangkan perempuan hanya 42 % dari semua responden.

Kebanyakan responden (44,23 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun serta yang paling sedikit (25,00 %) adalah usia 51 – 60 tahun.

Dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana (57,69 %) serta yang paling kecil adalah Magister (S2), yakni 15,38 %.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Uji Asumsi Klasik

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model dari regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan input variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,072 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat dipahami bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel disiplin memiliki VIF 6,448 dan motivasi memiliki VIF 8,344 dan pengawasan memiliki VIF 8,563.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan di penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi dan pengawasan sebagai variabel bebas dan semangat kerja adalah variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,263	2,090		,604	,549
	Disiplin (X1)	,206	,076	,335	2,717	,009
	Motivasi (X2)	,261	,118	,310	2,212	,032
	Pengawasan (X3)	,448	,195	,327	2,303	,026

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 3 dapat dibuat persamaan umum pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 1,263 + 0,335 X1 + 0,310 X2 + 0,327 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,263, artinya jika nilai disiplin kerja, motivasi dan pengawasan 0 maka nilai kinerja akan tetap bernilai sebesar 1,263.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin adalah 0,335, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,335 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0,310, artinya setiap peningkatan bobot motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,310 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan adalah 0,327, artinya setiap peningkatan bobot pengawasan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,327 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 4. Coefficients Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,263	2,090		,604	,549
	Disiplin (X1)	,206	,076	,335	2,717	,009
	Motivasi (X2)	,261	,118	,310	2,212	,032
	Pengawasan (X3)	,448	,195	,327	2,303	,026

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,717 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,011 dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel disiplin secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,212 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,011 dengan signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel motivasi secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar 2,303 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,011 dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel

pengawasan secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2188.378	3	729.459	125.677	.000 ^a
	Residual	278.603	48	5.804		
	Total	2466.981	51			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Disiplin (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 5 diatas secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 125,677 > F tabel 5 % sebesar 2,798, dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. R Square

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.880	2.40920

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Disiplin (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Dari hasil penelitian yang sudah dianalisis diketahui bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,335, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,335 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ike Susanti (2017) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Mutiara Woodtech di Sidoarjo. Demikian juga dengan hasil penelitian Sondolo (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Dari hasil penelitian yang sudah dianalisis diketahui bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,310, artinya setiap peningkatan bobot motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,310 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safwan (2014) yang memperoleh hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pidi Jaya. Demikian juga dengan hasil penelitian Rahmadini (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, dan tergolong dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan adalah 0,327, artinya setiap peningkatan bobot pengawasan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,327 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik pengawasan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sondole (2015) yang memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Demikian juga dengan hasil penelitian Rahmadini (2017) yang memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.

Semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $2,717 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja juga semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar $2,212 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi. Semakin baik pengawasan maka kinerja juga semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar $2,303 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai F-hitung sebesar $125,677 > F$ -tabel sebesar 2,798, sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi sebesar 88,00 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan secara bersama-sama, sedangkan sisanya 12,00 % lagi dapat dijelaskan pada faktor lain, yaitu seperti variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,335.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disebutkan di atas maka disarankan agar:

1. Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi perlu membuat tindakan pendisiplinan yang lebih tegas agar pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, serta aktif memonitor pelaksanaan pekerjaan bawahannya.
2. Perlu dipertimbangkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan gaji yang diterima pegawai, serta memberikan kompensasi pengembangan kemampuan berdasarkan pertimbangan potensi dan kinerja pegawai tersebut.
3. Pimpinan perlu membuat pengukuran kerja yang lebih baik agar dapat secara tepat menilai tingkat pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta dapat mendorong tercapainya standar kerja.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja, seperti kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung
- Suprianto, J. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Jurnal:

- Rahmadini, Putri Pradipta Syafitri. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3.
- Safwan. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pidi Jaya. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0164.
- Setiawan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.
- Sondole. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung, Jurnal EMBA Vol.3. ISSN2303-11.
- Susanti, Ike. 2017. Pengaruh Disiplin kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja karywan PT.Mitra Mutiara Woodtech di Sidoarjo. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Volume II No. 2. ISSN 2502 – 3764.