



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>

Received: 1 Juli 2024, Revised: 13 Juli 2024, Publish: 28 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

**Silvester Jawa<sup>1</sup>, William Djani<sup>2</sup>, Suratinah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Pascasarjana, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia  
Email: [silvesterjawa74@gmail.com](mailto:silvesterjawa74@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Pascasarjana, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia  
Email: [William.djani@staf.undana.ac.id](mailto:William.djani@staf.undana.ac.id)

<sup>3</sup> Program Studi Pascasarjana, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia  
Email: [etinsuratinah@gmail.com](mailto:etinsuratinah@gmail.com)

Corresponding Author: [silvesterjawa74@gmail.com](mailto:silvesterjawa74@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *In organizing personnel services at the Office of the Ngada Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), the main obstacle faced is the lack of application of work discipline and supervision within the Ngada Regency BKPSDM Office. The objectives of this writing include: to determine how much influence work discipline has on the performance of employees of the Ngada Regency BKPSDM office, to determine how much influence supervision has on the performance of employees of the Ngada Regency BKPSDM office, and to determine how much influence work discipline and supervision have on the performance of employees of the Ngada Regency BKPSDM office. This research was conducted at the Office of the Ngada Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), with a population of 36 people using the census method, namely all the population was sampled. The independent variables in this study are work discipline and supervision while the dependent variable is employee performance. Measurement of variables in this study using a Likert scale and SKP BKPSDM Kab. Ngada employees. Data processing with a statistical approach of multiple regression analysis using SPSS 22. From the standard estimated for the variables of Work Discipline (X1), Supervision (X2), Employee Performance (Y), the structural equation can be made as follows  $Y = 368.232 + 0.544 + 2.224$ . the results of data analysis show that work discipline has a significant effect on employee performance within the BKPSDM of Ngada Regency with a coefficient of determination of 31.2%, Supervision has an effect of 37.1% on performance, and Work discipline and Supervision have an effect of 39% on performance and the rest is influenced by other factors not examined.*

**Keyword:** *Work Discipline, Supervision, Employee Performance*

**Abstrak:** Dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ngada, kendala utama yang dihadapi adalah masih kurangnya penerapan disiplin kerja dan pengawasan di lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Ngada. Adapun tujuan dari penulisan ini antara lain: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Ngada, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Ngada, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Ngada. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ngada, dengan jumlah populasi sebanyak 36 orang dengan menggunakan metode sensus yakni semua populasi dijadikan sampel. Variable independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengawasan sedangkan variable dependen adalah kinerja pegawai. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert serta SKP Pegawai BKPSDM Kab. Ngada. Pengolahan data dengan pendekatan statistik analisa regresi berganda menggunakan SPSS 22. Dari standard estimated untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan (X2), Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dibuat persamaan structural sebagai berikut  $Y = 368,232 + 0,544 + 2,224$ . Hasil analisis data menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkup BKPSDM Kabupaten Ngada dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,2%, Pengawasan berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja, serta Disiplin kerja dan Pengawasan berpengaruh sebesar 39% terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

## PENDAHULUAN

Penyelenggara pelayanan publik, berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sebagai aparatur negara, ASN berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Penerapan hal tersebut tentunya berdampak pada semua Aparatur Sipil Negara mulai dari pusat sampai ke daerah tanpa terkecuali yang bekerja pada unit organisasi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ngada, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, BKPSDM memiliki tugas pokok yakni membantu Bupati dalam penyelenggaraan manajemen pemerintahan di bidang pengelolaan, penyelenggaraan kewenangan di bidang administrasi pegawai, pembinaan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah.

Dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian pada unit organisasi tersebut, kendala utama yang dihadapi adalah masih kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya sehingga sulit untuk mengukur apakah setiap tugas yang dijalankan sudah dilaksanakan secara optimal, atau bahkan berprestasi. Hal tersebut lebih diarahkan kepada kurangnya penerapan disiplin kerja di lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Ngada. Selain itu, para pegawai selama ini cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran serta keterlambatan yang kurang memuaskan. Hal ini dilihat dari rekapitulasi daftar hadir atau absensi yang menunjukkan angka bahwa masih diatas 20 persen dari total pegawai yang rata-rata sering terlambat selama tahun 2022.

**Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Tahun 2022**

No.	Tahun	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
1.	Januari	6	-	1	9
2.	Februari	2	1	-	10
3.	Maret	1	-	-	10
4.	April	2	-	-	12
5.	Mei	-	-	1	8
6.	Juni	1	7	2	12
7.	Juli	2	-	-	9
8.	Agustus	-	3	-	16
9.	September	-	2	-	11
10.	Oktober	4	-	1	13
11.	November		-	-	8
12.	Desember	2	3	-	8
	<b>Total</b>				

Lebih lanjut, faktor lain yang turut mempengaruhi kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai yakni masih kurangnya pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh atasan baik itu Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang, maupun Kepala Sub Bagian. Hal tersebut diakibatkan karena selama ini para atasan masih cenderung untuk membiarkan pegawai mendisiplinkan diri secara sadar tanpa adanya tekanan dan paksaan dari atasan, sehingga mempengaruhi tingkat kedewasaan para pegawai yang tentunya berdampak pada kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Kinerja para pegawai di lingkungan Kantor BKPSDM ternyata masih jauh dari harapan. Hal ini diduga disebabkan karena tingkat kedisiplinan dalam hal ini keterlambatan masuk ke kantor maupun ketelambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta pengawasan yang masih belum optimal. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2003) antara lain: Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, serta pengawasan. Lebih lanjut, menurut Harlie (2010) indikator Disiplin Kerja yakni, selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja (R. Rulinawaty et al., 2021).

Selain itu pengawasan merupakan hal yang tidak kalah penting sebagaimana menurut Menurut Siagian (2003) "Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan". Adapun indikator dari pengawasan pimpinan menurut Sutikno (2012) yaitu adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan (*job description*), memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai, adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan, monitoring hasil kerja. Pengertian tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa kinerja dalam hal ini hasil pekerjaan/tugas pasti akan berjalan baik seiring dengan pengawasan optimal, yang tentunya dengan langkah-langkah pengawasan yang baik pula.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukannya untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiono, 2019). Adapun populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Ngada, dan penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yakni semua populasi dalam hal ini 36 orang pegawai lingkup BKPSDM Kabupaten

Ngada dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya. Penelitian angket menggunakan skala likert 1-5. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, pengolahan data untuk menghitung reliabilitas dan validitas kuesioner, kemudian uji asumsi klasik serta analisis selanjutnya adalah pengolahan data sesuai dengan tujuan penelitian melalui pendekatan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pertama dilakukan uji validitas, Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memang mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Validitas memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan fenomena yang ingin diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

		r Hitung	r tabel	
Disiplin	X1	1	2,66	Valid
	X2	,761	2,66	Valid
	X3	,568	2,66	Valid
	X4	,387	2,66	Valid
	X5	,532	2,66	Valid
	X6	,490	2,66	Valid
	X7	,393	2,66	Valid
	X8	,511	2,66	Valid
Pengawasan	X2.1	,832	2,66	Valid
	X2.2	,632	2,66	Valid
	X2.3	,432	2,66	Valid

Berdasarkan hasil tersebut, semua item pernyataan adalah valid karena nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai r tabel.

Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu atau dari satu pengukuran ke pengukuran lain. Suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih dari atau sama dengan 0.7. Adapun hasil pengukuran menurut koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, untuk variabel Disiplin yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin**

<b>Reliability &amp; item analysis</b>				
Scale Mean : 45,8611				
Variance : 66,4087				
Scale Std : 8,1492				
Alpha : ,9059				
Max : 67,0000				
Min : 32,0000				
Cron. Alpha : ,9043				
	Mean	Var	Std	Alpha
	43,472	57,527	7,585	0,899
	43,472	56,860	7,541	0,897
	43,306	55,768	7,468	0,896
	43,333	55,778	7,468	0,895

	43,417	57,243	7,566	0,898
	43,472	57,638	7,592	0,899
	43,472	57,805	7,603	0,899
	43,528	56,916	7,544	0,896
	42,361	56,231	7,499	0,897
	42,306	56,990	7,549	0,898
	42,806	56,768	7,534	0,902
	42,778	56,617	7,524	0,900
	42,361	57,231	7,565	0,898
	42,306	57,657	7,593	0,898
	42,750	58,354	7,639	0,903
	42,778	58,340	7,638	0,903

Lebih lanjut untuk variabel pengawasan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan**

<b>Reliability &amp; item analysis</b>				
Scale Mean : 19,9167				
Variance : 13,1071				
Scale Std : 3,6204				
Alpha : ,8754				
Max : 26,0000				
Min : 13,0000				
Cron. Alpha : ,8869				
	<b>Mean</b>	<b>Var</b>	<b>Std</b>	<b>Alpha</b>
	16,056	11,275	3,358	0,913
	16,222	10,228	3,198	0,897
	16,861	7,897	2,810	0,838
	16,833	8,083	2,843	0,834
	16,806	8,657	2,942	0,856
	16,806	8,157	2,856	0,841

Koefisien alpha untuk variabel tersebut di atas semuanya di atas 0,7. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen penelitian ini reliabel.

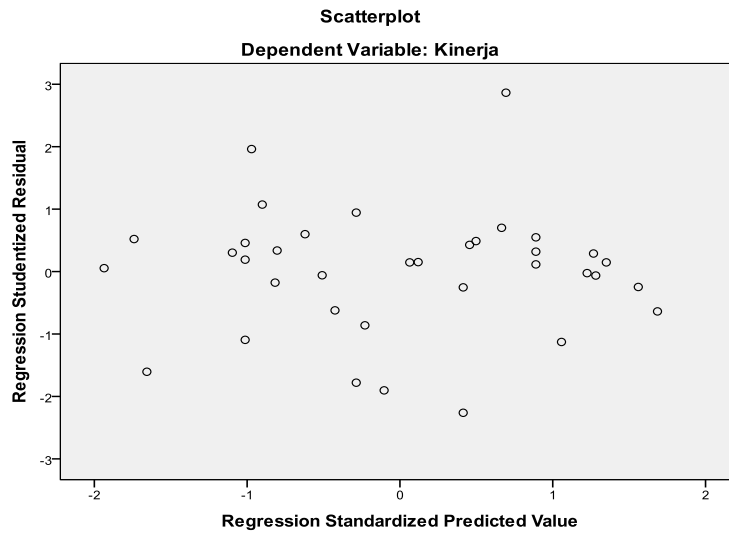
Selanjutnya, Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Normalitas Data. Uji Autokorelasi tidak dilakukan karena data yang terkumpul dalam penelitian ini merupakan data *Cros Section*. Adapun hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan software SPSS tersaji berikut ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	342,464	17,213		19,895	,000		
	Disiplin	,550	,571	,212	,964	,342	,384	2,606
	pengawasan	2,573	1,284	,441	2,003	,053	,384	2,606
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan tabel tersebut di atas, hasil penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, atau tidak terdapat hubungan antara sesama variabel independen sehingga tidak terjadi kesalahan pengganggu. Hal ini disebabkan karena nilai tolerance yang diperoleh adalah sebesar 0,384 (lebih besar dari 0,10) serta nilai VIF yang diperoleh adalah sebesar 2,606 (lebih kecil dari 10). Oleh sebab itu dapat diketahui bahwa antara Variabel Disiplin dan Variabel Pengawasan tidak terdapat hubungan yang signifikan.

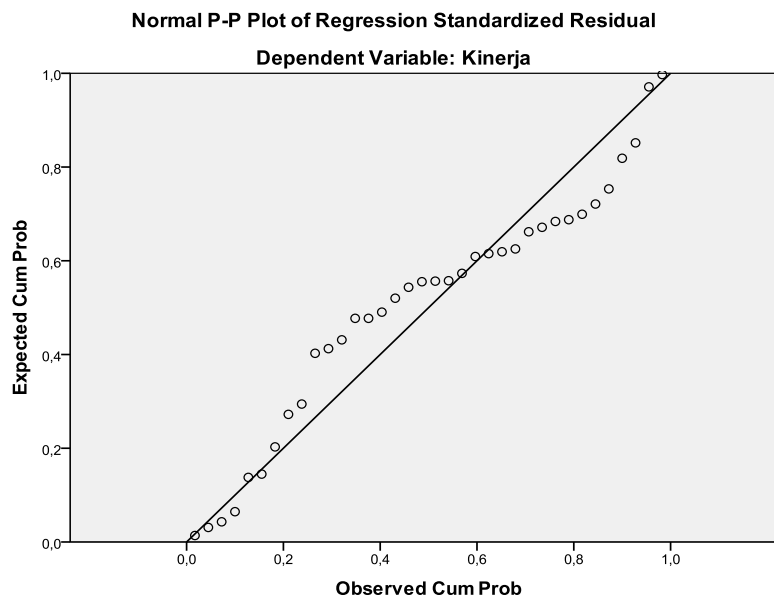
Kemudian, Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Adapun hasil uji heterokedastisitas dengan bantuan software SPSS dapat dilihat pada diagram plot di bawah ini.



**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan diagram plot yang tergambar di atas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian yang didapat dari kuesioner bebas dari masalah heterokedastisitas, karena titik-titik plot dalam diagram di atas letaknya menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Langkah selanjutnya adalah uji normalitas yang merupakan suatu prosedur pengujian guna mengetahui nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil dari pengujian ini menggunakan SPSS disajikan di bawah ini.



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan diagram plot yang tergambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini diketahui dari titik-titik plot pada diagram diatas letaknya mengikuti atau di sekitar garis diagonal.

Terakhir, untuk mengetahui pengaruh antara gaya disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Ngada maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2), serta variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini disajikan hasil uji regresi yang dilakukan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	Displin <sup>a</sup>	.	Enter	
a. All requested variables entered.				
b. Dependent Variable: Kinerja				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 <sup>a</sup>	,312	,292	17,77356
a. Predictors: (Constant), Displin				

Berdasarkan tabel model summary dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,312 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin kerja berengaruh sebesar 31,2% terhadap kinerja serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	374,536	11,679		32,070	,000
	Displin	1,379	,351	,559	3,930	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel coefficients di atas dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja dengan level signifikan sebesar 0,00 serta nilai B untuk variabel independen disiplin kerja adalah sebesar 1,379. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kita meningkatkan nilai variabel disiplin kerja sebesar 1, maka akan dengan sendirinya akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 1,379. Berdasarkan hasil pengolahan data, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkup BKPSDM Kabupaten Ngada dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,312 signifikan pada level alpha = 0,000.

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya koefisien pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial disajikan berikut ini.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	Pengawasan	.	Enter	
a. All requested variables entered.				
b. Dependent Variable: Kinerja				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 <sup>a</sup>	,371	,352	17,00415

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan	.	Enter
a. Predictors: (Constant), Pengawasan			

Berdasarkan tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,371. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Pengawasan berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 9 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	372,887	10,674		34,935	,000
	Pengawasan	3,087	,690	,609	4,474	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel coefficients di atas dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja dengan level signifikan sebesar 0,00 serta nilai B untuk variable independen pengawasan adalah sebesar 3,087. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kita meningkatkan nilai variabel pengawasan sebesar 1, maka akan dengan sendirinya akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 3,087.

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Ngada**

Besarnya koefisien pengaruh disiplin kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan disajikan berikut ini.

**Tabel 10 Hasil Uji Regresi Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Ngada**

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	Pengawasan, Displin	.	Enter	
a. All requested variables entered.				
b. Dependent Variable: Kinerja				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,353	16,98735
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Displin				

Berdasarkan tabel model summary dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,390. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan berengaruh sebesar 39% terhadap kinerja serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 11 ANOVA**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6095,928	2	3047,964	10,562	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9522,814	33	288,570		
	Total	15618,742	35			

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6095,928	2	3047,964	10,562	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9522,814	33	288,570		
	Total	15618,742	35			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Displin  
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak dan bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, nilainya jika dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu 0.05 maka lebih kecil ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin (X1), dan Pengawasan (X2), secara bersama-sama dan serentak (simultan) terhadap Kinerja (Y).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan matematis yang dihasilkan, variabel pengawasan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Secara spesifik, jika variabel pengawasan meningkat sebesar 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,224. Ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dari atasan secara berjenjang memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rulinawaty et al. (n.d.) yang juga menemukan bahwa pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang intensif dan terstruktur dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Selain itu, penelitian oleh Rulinawaty et al. (2023) dan S. A. Rulinawaty & Samboteng (2020) juga mengungkapkan bahwa pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Namun, penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa pengawasan dari atasan secara berjenjang di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ngada belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam mekanisme pengawasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, tidak hanya pengawasan yang perlu ditingkatkan tetapi juga disiplin kerja. Peningkatan disiplin kerja akan membantu memastikan bahwa pegawai mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, sementara pengawasan yang efektif akan memastikan bahwa pegawai tetap berada di jalur yang benar dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pengawasan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperkuat kedua variabel ini, diharapkan kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Ngada dapat meningkat secara signifikan, sebagaimana telah dibuktikan oleh penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada lingkup BKPSDM Kabupaten Ngada baik secara parsial maupun simultan. Adapun saran diberikan berdasarkan kesimpulan penelitian yakni Terdapat 4 (empat) yakni selalu hadir tepat waktu, persentase kehadiran, menaati ketentuan jam kerja dan penggunaan jam kerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai kenyataan yang rendah. Berdasarkan hal tersebut pimpinan SKPD diharapkan mampu untuk lebih menertibkan para pegawainya sehingga kedisiplinan dapat ditingkatkan. Lebih lanjut karena semua variabel yang diteliti

dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan SKPD yang bersangkutan dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Ngada untuk membuat kebijakan-kebijakan yang tentunya dapat mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengawasan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat berkembang ke arah yang lebih produktif.

## REFERENSI

- Harlie, M. (2010). The influence of work discipline, motivation and career development on the performance of civil servants in the Tabalong Regency government in Tanjung South Kalimantan. *Journal of Management and Accounting*, 11, 117–124.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Rulinawaty, Aripin, S., Andriyansah, & Samboteng, L. (2023). Participatory governance capacity building: the missing link of poverty eradication in food diversification policies in Indonesia. *Electronic Government, an International Journal*, 19(2), 202–220.
- Rulinawaty, R., Darajat, O., & Sudrajat, A. (n.d.). Collective Organizational Engagement to Enhance Organizational Performance: Case of Indonesia Office Services. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 26(2), 127–143.
- Rulinawaty, R., Risnashari, R., & Lince, R. (2021). “Orang Kampung”, Pemasaran Digital, dan Kebijakan Publik: sebuah Tinjauan dan Agenda Penelitian. Studi Kasus: Pemasaran Tradisional Songko Recca. *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 5(1), 575–585.
- Rulinawaty, S. A., & Samboteng, L. (2020). *Leading agile organization can Indonesian bureaucracy become agile*.
- Siagian, R. (2003). *Sistem Pengawasan Intern Piutang Pajak dan Penerimaan Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Polonia Medan*. Universitas Medan Area.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (3rd ed.). Alfabeta, CV.
- Sutikno, M. S. (2012). *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*. Holostica.