

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere

Felistas Nuntia Dua Wigis
Universitas Nusa Nipa
email: Felistaswigis@gmail.com

Immanuel Wellem
Universitas Nusa Nipa

Kristiana Reinildis Aek
Universitas Nusa Nipa

Abstrac.

This research is grounded on the issue of employee performance at Pintu Air Credit Union office, Maumere Branch, from the aspect of quantity and cost effectiveness. This research aimed to (1) describe Employee Performance, Work Discipline, and Work Supervision and (2) analyze the influence of Work Discipline and Work Supervision on employee performance either partially or simultaneously.

The population in this research were employees of Pintu Air Credit Union Office of Maumere Branch, totaling 30 people. This reseatch was conducted through census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics. Hypotesis testing was done through the F test and t-test.

The descriptive analysis showed that the variables of Employee Performance, Work Discipline, and Work Supervision had been categorized as good. The results of the t-test statistic revealed that partially, the Work Discipline variable (X1) had a positive and significant influence on employee performance, while Work Supervision (X2) had a positive and significant influence on employee performance. The statistical results of the F test indicated that simultaneously all independent variable had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis revealed that the two independent variable were able to explain the fluctuation of employee performance by 28.7%.

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

Abstrak.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere dari aspek *quantity* dan *cost effectiveness*. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja; (2) menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja telah dikategorikan dengan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai sebesar 28,7%

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

LATAR BELAKANG

Koperasi di Indonesia belum memiliki kemampuan untuk menjalankan peranannya secara efektif dan kuat. Hal ini disebabkan koperasi masih menghadapi hambatan struktural dalam penguasaan faktor produksi khususnya permodalan. Dengan demikian masih perlu perhatian yang lebih luas lagi oleh pemerintah agar keberadaan koperasi yang ada di Indonesia benar-benar bisa sebagai sosok guru dalam perekonomian Indonesia yang merupakan sistem perekonomian yang dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa.

KSP Kopdit Pintu Air berada di Rotat, Desa Ladogahar, Kecamatan Nita, Kabupaten Sikka. Koperasi ini didirikan pada tanggal 01 April 1995, dengan Badan Hukum Nomor : 02/PAD/BH/XXIX/VIII/2012 dan mempunyai beberapa kantor cabang/Unit di Kabupaten Sikka dan juga wilayah lain di Indonesia. KSP Kopdit Pintu Air memiliki 1 (satu) unit usaha yaitu Usaha Simpan Pinjam. KSP Kopdit Pintu Air merupakan salah satu koperasi yang bergerak dibidang simpan dan pinjam dana tunai, dengan adanya bidang usaha tersebut diharapkan anggota mampu berpartisipasi secara nyata dalam pembangunan sesuai dengan kemampuan masing - masing untuk memetik hasil yang maksimal dalam usaha meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalkan standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan dapat menempuh beberapa cara diantaranya melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan kepuasan kerja.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rosmaini & Tanjung (2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu: *quality, quantity, time lines, cost effectiveness, need for supervision dan interpersonal impact*. Hasil prasurvei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

Hasil kuesioner *pra survey* mengenai kinerja pegawai KSP Kopdit Pintu Air .

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	4	8	16	48	16	64	4	20	140	200	70,00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	1	3	29	116	10	50	169	200	84,50
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	4	8	5	15	23	92	8	40	155	200	77,50
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitasbiaya)</i>	0	0	0	0	13	39	23	92	4	20	151	200	75,50
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	1	2	3	9	23	92	13	65	168	200	84,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	9	36	31	155	191	200	95,50
Jumlah												974	1200	81,17

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber data: hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 974 dari skor ideal 1200 atau dengan persentase 81,17%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 18,83% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013:149) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013:149) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai pada kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere adalah pengawasan kerja. Menurut Fahmi (2014:138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2012:67) dalam Da Silva et al (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamdani (2017:108) dalam Wellem (2001:135) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan Kerja

Muchsan (2015:97) berpendapat bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokkan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (dalam hal ini berwujud suatu rencana/*plan*). (Muchsan 2015:38)

Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin

bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere yang berjumlah 30 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 85,22% dengan kriteria sangat baik. (2) Persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 79,19% dengan kriteria baik. (3) Persentase skor total untuk variabel pengawasan kerja adalah 86,07% dengan kriteria sangat baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	1,601	0,121	Berpengaruh Tidak Signifikan
	Pengawasan Kerja	2,187	0,038	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut: adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,601 dengan nilai signifikan sebesar 0,121. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

2. Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,187 dengan nilai signifikan sebesar 0,038. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Pengawasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Pengawasan Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,852	2	108,426	5,435	0,010
	Residual	538,615	27	19,949		
	Total	755,467	29			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,435 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Pengawasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,536	0,287	0,234	4,4664
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,287 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere sebesar 28,7 (diperoleh dari: $0,287 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 71,3% (diperoleh dari: $100\% - 28,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Widuri *et al* (2020), Nurjaya *et al* (2021)Jufrizen (2021), Badaruddin (2021), Luthfi *et al* (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karywan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Rivai (2021), Rompas *et al* (2018) Razak & Rusni (2021), Chandra *et al* (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Kopdit Pntu Air Cabang Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Marpaung (2013), Amsyahdi (2016), Margaret (2017), dan Arda (2017) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama dengan variabel Pengawasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Pntu Air Cabang Maumere. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Variabel Pengawasan Kerja.

Indikator kinerja pegawai yang menjadi prioritas untuk untuk ditingkatkan adalah : *quantity* dan *cost effectiveness*. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ada perbaikan Disiplin Kerja terutama perbaikan terhadap beberapa indikatornya. Indikator Disiplin Kerja yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: 1) Disiplin waktu, 2) Disiplin Peraturan dan Berpakaian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai, disiplin kerja dan pengawasan kerja menunjukkan bahwa :
 - a. Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 85,22% dengan kriteria sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah dipraktekan dengan sangat baik di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.
 - b. Persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 79,19% dengan kriteria baik. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah dipraktekan dengan baik di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.
 - c. Persentase skor total untuk variabel pengawasan kerja adalah 86,07% dengan kriteria sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja sudah dipraktekan dengan sangat baik di Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.
 - b. Variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Pengawasan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
2. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere.
3. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere sebesar 28,7%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Disiplin Kerja. Dengan cara para pegawai harus hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

- b. Variabel Pengawasan Kerja perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik, terutama pengukiran hasil kerja menjadi lebih baik lagi.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2001). *Metode penelitian statistik*. Jakarta: Grasindo.
- _____. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (edisi revisi 2010) (VI). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Alfred, R. Lateiner. (2002). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin. (2006). *Aplikasi statistik dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Amsyahdi, A. (2016). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. *Journal of public policy and administration research*, 5(11).
- Bernardin & Russel. (1993). *Human resource management*. New Jersey: *International editions upper saddle river*. Prentice Hall.
- _____. (2015). *Human resource management an experiential approach*. (6th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 4(3).
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Journal management studies and entrepreneurship (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjono. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi I. (2014). *Manajemen kepemimpinan teori & aplikasi*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

- Ghozali, Imam. (2009). *Ekonometrika teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Perkasa.
- Istiantara, Dedik Tri. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. *Jurnal perkeretaapian Indonesia*. 3(2): 93-101.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthfi, M., Irfani, A. & Assyofa, A. R. (2022). Kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. In *Bandung conference series: Business and management* (Vol. 2, No. 1, pp. 744-750).
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55-62.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1),86-100
- Wellem, I., Da Silva, Y,O., & Doncellino, Y , C, (2020). Analisis Kinerja Karyaawan Dengan Menggunakan Percormance Analysis Quadrant (PAQ) pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sikka. “ *PROJEMEN* “ *Jurnal Program Studi Manajemen*, 7(1)