

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA PEMATANGSIANTAR

Risma Nurhaini Munthe¹, Djuli Sjafei Purba²
Universitas Simalungun¹, Universitas Simalungun²
Pos-el : rismamunthe66@gmail.com¹, djulipurba484@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Pematansiantar. Data penelitian ini diperoleh dari hasil koesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan analisis Linier Berganda dengan uji Hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 37 karyawan . Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil uji t disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,970 > 1,69092$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. Dari hasil uji t disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,227 > 1,69092$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,033 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Kota Pematangsiantar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,191 > 3,33$) dengan Sig F $0,000 < 0,05$. Artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect and work discipline on employee performance at the National Narcotics Agency (BNN) Pematansiantar City. Research data obtained from research results, literature study, direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear analysis with the hypothesis test, namely the F test and t test. The number of samples is 37 employees. The number of samples in this study was determined based on the Slovin formula. The results showed that the results of the t test showed that supervision had a positive effect on employee performance at the Pematangsiantar City National Narcotics Agency with $t_{count} > t_{table}$ ($3,970 > 1,69092$) with a significance value of $0,000 < 0,05$. This means that there is a positive and significant effect of supervision on the performance of the employees of the Pematangsiantar City National Narcotics Agency. The test results show that work discipline has a positive effect on employee performance at the Pematangsiantar City National Narcotics Agency, with $t_{count} > t_{table}$ ($2.227 > 1.69092$) with a significance value of $0.033 < 0.05$. This means that there is a positive and significant effect of work discipline on the performance of the employees of the Pematangsiantar City Narcotics Agency. Based on the research conducted, it can be ignored that supervision and work discipline have a positive effect on the performance of employees at the National Narcotics Agency of Pematangsiantar City, the value of $F_{count} > F_{table}$ ($55.191 > 3.33$) is obtained with Sig F $0.000 < 0.05$. This means that together the independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable

Keyword : Supervision, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bias melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari – cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik -baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata - rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintahakan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggungjawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan - peraturan yang dibentuk sehingga tanggungjawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas – tugas yang dilaksanakan.

Dalam hal ini Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Pematangsiantar sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan upaya - upaya P4GN dalam rangka meminimalisasi permasalahan Narkoba di Indonesia. Upaya Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) harus menjadi prioritas utama bagi seluruh komponen masyarakat. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, perusahaan harus mampu melaksanakan beberapa faktor penting seperti pengawasan dan disiplin kerja

Karena jika pengawasan dan disiplin kerja selalu diterapkan pada semua pegawai maka akan sangat membantu dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Namun, terdapat kelemahan pengawasan pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar terhadap pegawai yang tidak disiplin yaitu dengan datang tidak tepat waktu. Terutama pada saat jam istirahat, para pegawai masih banyak yang kembali ke kantor tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, hal ini terbukti masih banyaknya terdapat kursi yang kosong setelah jam istirahat

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Pematangsiantar

Manfaat Penelitian

Manfaat - manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun masukan bagi Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Pematangsiantar agar memberikan kebijakan tentang pengawasan dan disiplin kerja bagi pegawai.

2. Pihak Lain

Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

2. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (case study) yang menyangkut pengaruh pengawasan dan disiplin kerja pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.

Penelitian dilaksanakan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Pematangsiantar, Jln. Sukadame, Kec. Siantar Utara, Provinsi Sumatera Utara.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:80). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional yang berjumlah 41 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.

2. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu bersumber dari Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar

b. Data sekunder diperoleh dari buku, media internet, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebar pada responden secara langsung. Peneliti menyiapkan jawaban yang dipilih. Pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert.

Pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana jawaban untuk setiap pertanyaan atas pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : skor 5

Setuju (S) : skor 4
 Kurang Setuju (KS) : skor 3
 Tidak Setuju (TS) : skor 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen)

a. Pengawasan (X1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengkoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Indikator dari pengawasan adalah : Penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standard analisa penyimpangan, perbaikan atas penyimpangan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator dari disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Indikator dari kinerja pegawai adalah : Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan daya yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam uji

validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument penelitian valid dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan r table dapat dihitung menggunakan cara ($df = n - 2$). Untuk melakukan uji validitas instrument dilakukan dengan IBM SPSS statistic versi 2.2.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel.

Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,60$).

Pada uji ini dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 dimana kriteria sebagai berikut:

$\alpha > 0,60$ artinya instrument reliabel
 $\alpha < 0,60$ artinya instrument tidak reliabel

3. Analisa Regresi Berganda

Alat analisa ini digunakan untuk mencari hubungan antarpengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Langkah dalam analisa regresi berganda adalah dengan menentukan persamaan garis regresi berganda linear dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
 a = Bilangan Konstanta
 b1 = Koefisien regresi untuk X₁
 b2 = Koefisien regresi untuk X₂
 X₁ = Pengawasan
 X₂ = Disiplin Kerja

e = Nilai Residu/error

Uji Hipotesis

Bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dalam analisis regresi :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F

Yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Kriteria pengujianya yaitu :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yaitu untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama - sama dan memberi penjelasan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dikatakan baik jika berada diatas 0,5 karena nilai R² berkisar 0 sampai 1

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai titik tidak terhingga. Uji

normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogrov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, maka nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan Pendekatan histogram, grafik dan pendekatan Kolmogrov - smirnov.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot antara antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur yang seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Istilah kolinearitas ganda berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau ekstrak diantara variable - variabel bebas dalam model regresi. Istilah kolinearitas sendiri berarti hubungan linear tunggal, sedangkan kolinearitas ganda menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Batas Tolerance Value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 5.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian Badan Narkotika Nasional bekerjasama dengan Pusat Penelitian Kesehatan Universitas Indonesia Tahun 2015 tentang Survei

Nasional Prevalensi Penyalahgunaan Narkoba pada Kelompok Rumah Tangga, diketahui bahwa angka prevalensi penyalahguna narkoba di Indonesia telah mencapai 2,20% atau 4.098.029 orang yang pernah pakai narkoba dalam setahun terakhir (current users) pada kelompok usia 10 - 59 tahun.

Jenis narkoba yang banyak dikonsumsi dalam setahun terakhir tetap masih ganja. Sekitar 1 dari 5 orang penyalahguna masih tetap mengkonsumsi ganja (25%), berikutnya shabu (12%), ekstasi(5%) dan tramadol (5%). Satu dari 8 orang penyalahguna mengkonsumsi shabu, sedangkan ekstasi dan tramadol lebih jarang lagi, yaitu 1 dari 20 orang, sedangkan jenis narkoba lainnya kurang dari 4%.

Jumlah pecandu narkoba yang mendapatkan pelayanan terapi dan rehabilitasi di seluruh Indonesia tahun 2015 menurut data Deputi Bidang Rehabilitasi BNN adalah sebanyak 21.834 orang, dengan jumlah terbanyak pada kelompok usia 21 – 35 tahun yaitu sebanyak 12.166 orang atau sebesar 55,72%, tingginya penyalahguna narkoba pada rentang usia ini dapat diakibatkan karena tingginya beban kerja yang dialami ataupun gaya hidup perkotaan dengan kehidupan malamnya. Jumlah penyalahguna narkoba yang cukup tinggi berikutnya berada pada rentang usia 16 – 20 tahun sebanyak 4.590 orang atau sebesar 21,02%.

Berdasarkan penggolongan kasus narkoba tahun 2015, terjadi trend peningkatan kasus narkoba secara keseluruhan, peningkatan terbesar yaitu kasus narkotika dengan persentase kenaikan 23,58% dari 23.134 kasus di tahun 2014 menjadi 28.588 kasus di tahun 2015.

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah kasus penyalahgunaan narkoba di Indonesia mengalami penurunan dan peningkatan. Untuk itu narkoba merupakan masalah yang tidak bisa dianggap dan dipandang sebelah mata. Penyalahgunaan

narkoba telah melewati batas negara. Kondisi keamanan dan penanggulangan peredaran narkoba secara umum masih ditandai oleh tingginya gangguan keamanan masyarakat sebagai akibat dari kondisi perekonomian dan keamanan negara yang memprihatinkan. Permasalahan narkoba hingga melampaui batas - batas negara yang memiliki hubungan antar jaringan yang kuat dan sangat rahasia serta ikatan yang kuat antara anggota mengakibatkan TOC (*Transnational Organized Crime*) semakin meluas hingga ke seluruh daerah.

Penyebarluasan informasi dan komunikasi P4GN terus dilakukan dengan berbagai kegiatan diseminasi dan publikasi bidang P4GN bagi masyarakat, melalui Pemanfaatan media penyiaran Radio Lokal, Pemanfaatan media cetak lainnya, Pemanfaatan media online, Desiminasi Informasi Melalui Kampanye Stop Narkoba serta Sosialisasi/Penyuluhan melalui Media Konvensional. Advokasi sebagai implementasi Inpres nomor 12 tahun 2011 kepada instansi pemerintah, organisasi swasta dan masyarakat yang responsif terhadap kebijakan pembangunan berwawasan anti narkoba.

Dalam kegiatan Rehabilitasi bagi pecandu dan penyalahguna narkoba di BNN Kota Pematangsiantar terus ditingkatkan melalui Penguatan dan Dukungan kepada LRIP dan LRKM melalui kegiatan fasilitas rehabilitasi milik instansi pemerintah yang operasional, pembiayaan layanan rehabilitasi penyalah guna, korban penyalahgunaan dan pecandu Narkotika pada fasilitas rehabilitasi instansi pemerintah, fasilitas rehabilitasi milik komponen masyarakat yang operasional dan pembiayaan layanan rehabilitasi penyalah guna, korban penyalahgunaan dan pecandu Narkotika pada fasilitas rehabilitasi komponen masyarakat.

Karakteristik Responden

Data umum identitas responden di maksudkan untuk mengidentifikasi

responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar yang berjumlah 37 orang. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	24	64,9 %
Perempuan	13	35,1 %
Total Responden	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin laki - laki sebanyak 24 orang atau nilai persentasenya 64,9% sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang atau nilai persentasenya 35,1 %. Dengan demikian dapat disimpulkan pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki – laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
25 – 34	14	37,8 %
35 – 44	18	48,7 %
45 – 55	5	13,5%
Total Responden	37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia 25-34 tahun berjumlah 14 responden (37,8%), usia 35-44 tahun berjumlah 18 responden (48,7%) dan usia 45-55 tahun berjumlah 5 responden (13,5%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 35-44 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau nilai persentasenya 48,7%. Jadi, usia pegawai BNN Kota Pematangsiantar didominasi oleh pegawai yang berusia 35 - 44 tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah	%
SMA	10	27%

Diploma	5	13,5%
Sarjana	22	59,5%
Total Responden	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah SMA berjumlah 10 responden (27%), Diploma berjumlah 5 responden (13,5%), dan Sarjana berjumlah 22 responden (59,5%). Jadi, tingkat pendidikan terbesar pegawai BNN kota Pematangsiantar adalah didominasi oleh tingkat Pendidikan sarjana yaitu berjumlah 22 responden (59,5%).

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden berdasarkan variabel-variabel yakni, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun jawaban-jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan (X1)

Pada variabel pengawasan (X1), variabel ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan kepada 37 responden. Hasil tanggapan terhadap pengawasan dijelaskan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Mengenai Pengawasan

NO.	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X1.1	0	0	3	23	11	37
		0%	0%	8,1 %	62,2%	29,7%	100%
2	X1.2	0	0	4	26	7	37
		0%	0%	10,8 %	70,3%	18,9%	100%
3	X1.3	0	1	5	21	10	37
		0%	2,7%	13,5%	56,8%	27%	100%
4	X1.4	0	9	6	19	3	37
		0%	24,3%	16,2	51,4%	8,1%	100%
5	X1.5	0	3	5	22	7	37
		0%	8,1%	13,5%	59,5%	18,9%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel pengawasan adalah:

1. Untuk item pernyataan ke-1 yaitu penetapan pegawai menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor (X1,1), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang atau sebesar 29,7% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih setuju (S) sebanyak 23 orang atau sebesar 62,2% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 atau sebesar 0% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor.
2. Untuk item pernyataan ke-2 yaitu hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawainya (X1,2), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, yang memilih (S) sebanyak 26 orang atau sebesar 70,3% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8 % bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0 % bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.
3. Untuk item pernyataan ke-3 Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya (X1,3), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang atau 27% bahwa Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya, yang memilih setuju (S) sebanyak 21 orang atau sebanyak 56,8 % bahwa Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5% bahwa Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7 %%% Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya .
4. Untuk item pernyataan ke-4 Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih setuju (S) sebanyak 19 orang atau sebesar 51,4% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau 16,2% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4).

kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4), yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan /kesalahan (X1,4).

5. Untuk item pernyataan ke-5 Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai (X1,5), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% bahwa Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai, yang memilih setuju (S) sebanyak 22 orang atau sebesar 59,5% Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5% Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai.

2. Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel disiplin kerja (X2), variabel penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan kepada 37 responden dan mempersentasikan pernyataan- pernyataan dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dijelaskan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X2.1	1	9	7	13	7	37
		2,7%	24,3%	18,9%	35,2%	18,9%	100%
2	X2.2	0	3	8	22	4	37
		0%	8,1%	21,6%	59,5%	10,8%	100%
3	X2.3	0	1	9	24	3	37
		0%	2,7%	24,3%	64,9%	8,1%	100%
4	X2.4	0	5	7	22	3	37
		0%	13,5%	18,9%	59,5%	8,1%	100%
5	X2.5	0	3	3	26	5	37
		0%	8,1%	8,1%	70,3%	13,5%	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel pengawasan adalah:

1. Untuk item pernyataan ke-1 datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya (X2,1), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% bahwa datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya, yang memilih setuju (S) sebanyak 13 orang atau sebesar 35.2% bahwa datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% bahwa datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3% bahwa datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% bahwa datang ke tempat kerja/kantor tepat pada waktunya .
2. Untuk item pernyataan ke-2 pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (X2,2), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang atau

- sebesar 10,8% bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih setuju (S) sebanyak 22 orang atau sebesar 59,5% bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang atau sebesar 21,6% bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Untuk item pernyataan ke-3 menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan (X2,3), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, yang memilih setuju (S) sebanyak 24 orang atau sebesar 64,9% bahwa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3% bahwa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% bahwa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.
 4. Untuk item pernyataan ke-4 memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja (X2,4), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja, yang memilih setuju (S) sebanyak 22 orang atau sebesar 59,5% bahwa memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5% bahwa memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja.
 5. Untuk item pernyataan ke-5 menggunakan fasilitas kantor dengan baik (X2,5), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5% bahwa menggunakan fasilitas kantor dengan baik, yang memilih setuju (S) sebanyak 26 orang atau sebesar 70,3% bahwa menggunakan fasilitas kantor dengan baik, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa menggunakan fasilitas kantor dengan baik, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa menggunakan fasilitas kantor dengan baik, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa menggunakan fasilitas kantor dengan baik.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pada kinerja pegawai (Y), variabel ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan kepada 37 responden dan mempersentasikan pernyataan- pernyataan dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Kinerja
Pegawai

NO.	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Y1	0	0	6	19	12	37
		0%	0%	16,2%	51,4%	32,4%	100%
2	Y2	0	1	9	24	3	37
		0%	2,7%	24,3%	64,9%	8,1%	100%
3	Y3	0	0	6	24	7	37
		0%	0%	16,2%	64,9%	18,9%	100%
4	Y.4	0	1	8	25	3	37
		0%	2,7%	21,6%	67,6%	8,1%	100
5	Y.5	0	3	7	22	5	37
		0%	8,1%	18,9%	59,5%	13,5%	100%

1. Untuk item pernyataan ke-1 selama bekerja hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan (Y1), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang atau sebesar 32,4% bahwa selama bekerja hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan, yang memilih setuju (S) sebanyak 19 orang atau sebesar 51,4% bahwa selama bekerja hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau sebesar 16,2% bahwa selama bekerja hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa selama bekerja hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa selama bekerja hasil pekerjaan

lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Untuk item pernyataan ke-2 setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil (Y2), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil, yang memilih setuju (S) sebanyak 24 orang atau sebesar 64,9% bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3% bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil.
3. Untuk item pernyataan ke-3 seluruh pekerjaan selama inidapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi (Y3), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% bahwa seluruh pekerjaan selama inidapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi, yang memilih setuju (S) sebanyak 24 orang atau sebesar 64,9% bahwa seluruh pekerjaan selama inidapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau sebesar 16,2% bahwa seluruh pekerjaan selama inidapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa seluruh pekerjaan selama inidapat

dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa seluruh pekerjaan selama inidapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan instansi

4. Untuk item pernyataan ke-4 saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan (Y4), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih setuju (S) sebanyak 19 orang atau sebesar 54% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau sebesar 14% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau sebesar 6% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan.
5. Untuk item pernyataan ke-5 saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan (Y5), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih setuju (S) sebanyak 20 orang atau sebesar 57% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau sebesar 17% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3%

bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, Dengan jumlah 37 responden sehingga nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rumus $df = n - 2$.

Maka akan menjadi $df = 37 - 2 = 35$ dan didapat nilai $r = 0,3246$

Keterangan :

df = degree of freedom untuk pembilang

n = Jumlah Sampel

Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian (Pengawasan, Disiplin, dan Kinerja Pegawai) :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengawasan			
Penetapan pegawai menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor	0,602	0,3246	Valid
Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawainya.	0,633	0,3246	Valid
Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya	0,681	0,3246	Valid
Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan/kesalahan.	0,768	0,3246	Valid
Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai	0,689	0,3246	Valid

Disiplin Kerja			
Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan dalam bekerja	0,714	0,3246	Valid
Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,587	0,3246	Valid
Menggunakan fasilitas kantor dengan baik	0,602	0,3246	Valid
Datang ketempat kerja/kantor tepat pada waktunya	0,740	0,3246	Valid
Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	0,654	0,3246	Valid
Kinerja Pegawai			
Selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang telah ditentukan.	0,584	0,3246	Valid
Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil.	0,616	0,3246	Valid
Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.	0,556	0,3246	Valid
Dapat bekerjasama (tim) dengan rekan kerja saat bekerja.	0,694	0,3246	Valid
Selalu masuk kerja (hadir) selama satu bulan penuh (kecuali hari libur).	0,724	0,3246	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,3246 dan semua pernyataan dari variabel-variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Ini berarti seluruh item dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila dapat memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk melihat reliabilitas masing – masing instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of item	Keterangan
Pengawasan	0,695	5	Reliebel
Disiplin Kerja	0,665	5	Reliebel
Kinerja Pegawai	0,628	5	Reliebel

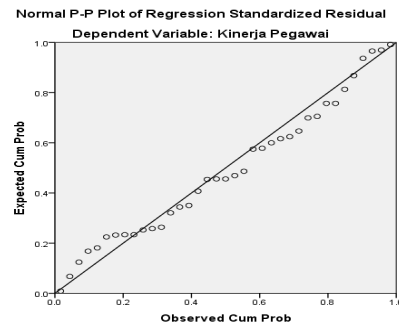
Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai *cronbach's alphapengawasan* sebesar 0,695, disiplin kerja sebesar 0,665, dan kinerja pegawai sebesar 0,628. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Selanjutnya item - item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk menguji data variabel bebas (X1) dan (X2) dengan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.



Sumber : data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut ini dapat dilihat cara mendeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.865	1.156
	Disiplin Kerja	.865	1.156

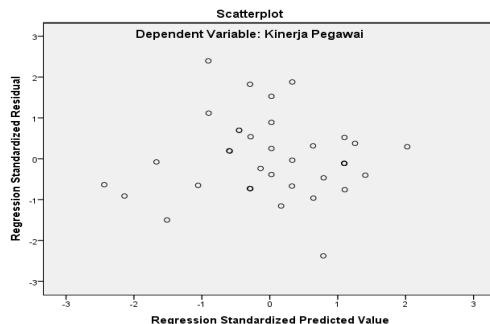
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,865 < 0,10$ dan nilai VIF $1,156 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi (bebas) multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui metode analisis grafik yaitu grafik Scatterplot, dimana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa titik – titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji analisis regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistics versi 2.2.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.498	2.350		2.765	.009		
	Pengawasan	.450	.113	.528	3.970	.000	.865	1.156
	Disiplin Kerja	.228	.102	.296	2.227	.033	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah. 2019

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.10, hasil *output SPSS statistic* diatas diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel pengawasan sebesar 0,450, nilai b_2 variabel disiplin kerja sebesar 0,228, dan nilai konstanta (α)

adalah 6,498, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 6,498 + 0,450X_1 + 0,228X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 6,498**, ini menunjukkan bahwa jika variabel pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar adalah sebesar 6,498
- Koefisien b₁ (X₁) = 0,450**, ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel pengawasan meningkat maka tingkat kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar akan meningkat sebesar 0,450.
- Koefisien b₂ (X₂) = 0,228**, ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengawasan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar akan meningkat sebesar 0,228.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (pengawasan, disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df = n - k$. Dimana :

n = jumlah sampel dan,

k = jumlah variabel (bebas+terikat).

Jadi $df = 37 - 3 = 34$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,69092. Adapun hasil Uji parsial (t) sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.498	2.350		2.765	.009
	Pengawasan	.450	.113	.528	3.970	.000
	Disiplin Kerja	.228	.102	.296	2.227	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Analisis uji t pada tabel 4.11 untuk variabel pengawasan, nilai t_{hitung} sebesar 3,970 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,69092 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel pengawasan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BNN Kota Pematangsiantar.

Sementara untuk variabel disiplin kerja (X₂) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,227 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,69092 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,033 < 0,05$ artinya individual variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BNN Kota Pematangsiantar. Berdasarkan data diatas, variabel pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNN Kota Pematangsiantar.

2. Hasil Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Besar nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05

dengan $df = n - k$. Dimana $k =$ jumlah variabel independen dan $n =$ jumlah sampel. Jadi $df = 37 - 3 = 34$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,28. Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.414	2	38.707	15.730	.000 ^b
	Residual	83.667	34	2.461		
	Total	161.081	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,730. Setelah itu dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,28 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($15,730 > 3,28$) dengan $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BNN Kota Pematangsiantar, sehingga bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* dikatakan baik jika data diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 – 1

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.450	1.569

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah tahun, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,450. Artinya variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 45,0%. Sedangkan sisanya 55,0% ($100\% - 45,0\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (X2) Pada BNN Kota Pematangsiantar

Pengajuan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada BNN Kota Pematangsiantar dapat diterima. Diketahui pada hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin sering dilakukan pengawasan berakibat pada semakin baik dan meningkatnya kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3,970 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNN Kota Pematangsiantar

Pengajuan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja kinerja pegawai BNN Kota Pematangsiantar dapat diterima. Diketahui pada hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin penting disiplin kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2,227 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,033.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNN Kota Pematangsiantar

Pengajuan hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan pengawasan dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai BNN Kota Pematangsiantar. Diketahui hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15.730 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNN Kota Pematangsiantar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Dari hasil uji t disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,970 > 1,69092$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar; 2). Dari hasil uji t disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,227 > 1,69092$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,033 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Kota Pematangsiantar. 3). Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar diperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,191 > 3,33$) dengan Sig F $0,000 < 0,05$. Artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. 4) Koefisien Determinasi (R^2) = 0,450 artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar sebesar 45.0 % sisanya 55.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, bonus dan sebagainya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediaterra
- Firmansyah, M. Anang dan Budi W. Mahardhika. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta
- Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta