

## PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Ira<sup>\*1</sup>, Andi Djalante<sup>2</sup>, Asniwati<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>irazjie85@gmail.com, <sup>2</sup>andidjalante1960@gmail.com, <sup>3</sup>asniwairachmat1@gmail.com

### ABSTRAK

Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Andi Djalante dan Asniwati dan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pengawasan, disiplin kerja, kompetensi secara parsial terhadap kinerja ASN (2) pengaruh pengawasan, disiplin kerja, kompetensi secara simultan terhadap kinerja ASN (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Penelitian ini termasuk confirmatory research, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial pengawasan, disiplin kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar (2) secara simultan pengawasan, disiplin kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan sistem pengawasan dalam pelaksanaan tugas dan melakukan evaluasi serta korektif terhadap kinerja pegawai dan menambah pelatihan-pelatihan terhadap pegawai agar lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja.

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja*

### ABSTRACT

*The Effect of Supervision, Work Discipline, Performance Competency on State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of the Selayar Islands Regency, supervised by Andi Djalante and Asniwati. This study aims to determine and analyze (1) the influence of supervision, work discipline, competence partially on the performance of employees (2) the influence of attention, work discipline, competence simultaneously on the performance of employees (3) the most dominant variable influencing the performance of employees. This research includes confirmatory research, this research is classified as survey research where the data collection method used is a questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) partially supervision, work discipline, competence have a positive and significant effect on the performance of employees (2) simultaneously supervision, work discipline, competence have a positive and significant effect on the performance of employees, (3) The work discipline variable is the most influential and significant factor on performance. Performance improvement can be achieved by increasing system supervision in carrying out tasks and evaluating and correcting employee performance and adding training to employees so that further improve the skills and abilities of employees in work.*

**Keywords:** *Supervision, Work Discipline, Competence and Performance*

### PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan reformasi memberikan tantangan dalam melakukan perubahan terhadap penataan landasan dan kebijakan serta program yang terkait

menggunakan penyelenggaraan pemerintahan. Hakikat pelaksanaan otonomi wilayah ialah bergesernya kerangka berpikir penyelenggaraan pemerintah yang bersifat sentralistik ke desentralistik. Apalagi pada masa sekarang pasca pandemi tugas pemerintah bertambah agar bagaimana daerahnya bisa bangkit lagi dari perasaan cemas dan trauma karena dampak pandemi ini bukan hanya mempengaruhi tingkat kesehatan masyarakat secara umum, namun juga mempengaruhi aktivitas ekonomi, sosial, psikologis, budaya, politik, pemerintahan, pendidikan dan lain-lain. Oleh karena itu masyarakat mulai kritis dalam menilai dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang didapat atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Dalam kaitannya dengan kinerja, sebenarnya banyak hal yang turut menentukan dalam hubungannya dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam rangka mencapai tujuan dalam organisasi maka diperlukan kinerja pegawai yang unggul dan kompetitif dan semua itu dapat terwujud bila terdapat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, adanya kesadaran pegawai dalam menjalankan sikap disiplin dan memiliki perilaku yang kreatif, inovatif, produktif, selalu bersemangat serta memiliki loyalitas terhadap organisasi. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019).

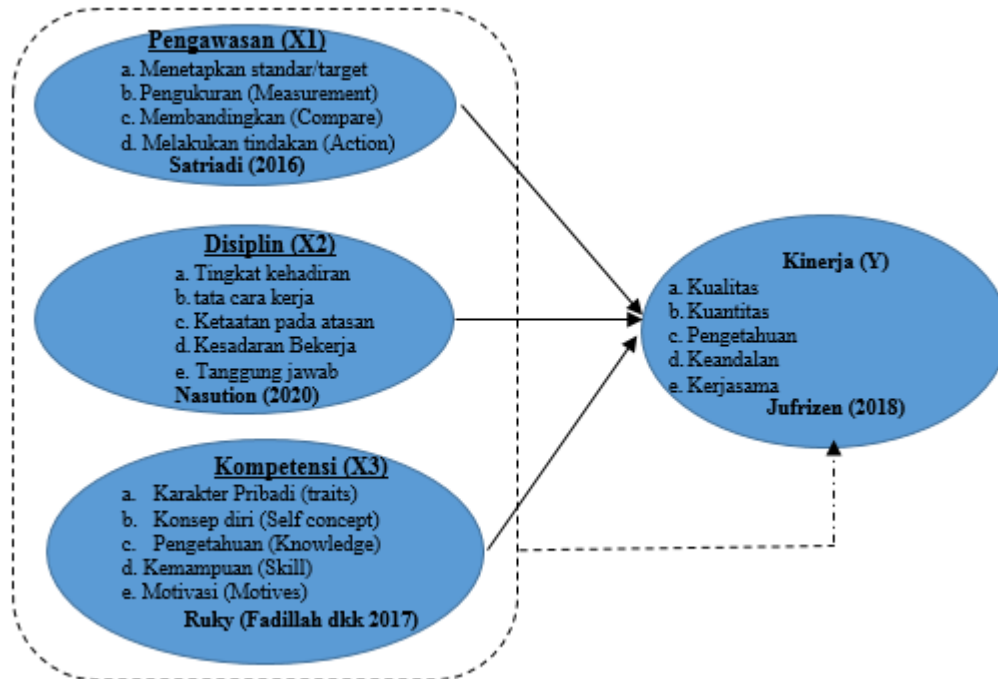
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja, rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Firman, 2016). Boyatzis dalam Priansa (2014), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu organisasi di daerah yang mempunyai tugas dan fungsi untuk menciptakan stabilitas sosial dan politik serta mendorong penciptaan keamanan dan ketertiban guna mendukung kehidupan masyarakat yang kondusif untuk pembangunan agar dapat mewujudkan pemerintah yang bersih (Clean Government) dan pemerintahan yang baik (good governance).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar, menemukan beberapa fenomena-fenomena yang terkait dengan fokus penelitian baik itu mengenai pencapaian kinerja yang belum maksimal, dari segi pengawasan pelaksanaan pekerjaan belum sesuai apa yang telah ditetapkan OPD dan apa yang dikerjakan pegawai, sehingga pencapaian target bisa dikatakan jauh dari harapan pimpinan. Selanjutnya dari segi disiplin kerja masih banyak pegawai yang sering bertindak kurang disiplin dan tidak mematuhi aturan dalam hal manajemen waktu. Dan

masih terdapatnya pegawai yang memiliki kompetensi atau pendidikan formal yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini bisa berdampak pada kurang maksimalnya hasil kerja yang diharapkan.

**Gambar 1. Kerangka konseptual**



**Hipotesis Penelitian**

1. Diduga Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berpengaruh Parsial terhadap kinerja.
2. Pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
3. Diduga Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

**METODE PENELITIAN**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan disiplin, iklim organisasi, dan kepuasan kerja serta prestasi kerja ASN. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis) melalui aplikasi SPSS. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara parsial terhadap Kinerja (Y), untuk membuktikan hipotesis I, pengaruh variabel Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara Simultan terhadap Kinerja (Y) untuk membuktikan hipotesis II dan pengaruh Disiplin Kerja (X3) secara dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y), untuk membuktikan hipotesis III. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X<sub>1</sub>) Pengawasan**

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X1.1	0,482	0,334	Valid
2	X1.2	0,679	0,334	Valid
3	X1.3	0,621	0,334	Valid
4	X1.4	0,797	0,334	Valid
5	X1.5	0,502	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada semua indikator adalah valid. Karena hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r^{hitung}$  lebih besar dari  $r^{tabel}$  (0,334) dengan  $df = n - 2$  dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X2.1	0,661	0,334	Valid
2	X2.2	0,848	0,334	Valid
3	X2.3	0,797	0,334	Valid
4	X2.4	0,730	0,334	Valid
5	X2.5	0,728	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan seluruh instrumen variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS statistik Ver. 25* memiliki nilai  $r^{hitung}$  lebih besar dari  $r^{tabel}$  (0,334) dengan  $df = n - 2$  dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel (X<sub>3</sub>) Kompetensi**

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X3.1	0,781	0,334	Valid
2	X3.2	0,765	0,334	Valid
3	X3.3	0,749	0,334	Valid
4	X3.4	0,623	0,334	Valid
5	X3.5	0,811	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada semua indikator adalah valid. Karena hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) dengan  $df = n - 2$  dan nilai *Sig* (2 - tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti

**Tabel 4. Hasil pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Y.1	0,691	0,334	Valid
2	Y.2	0,643	0,334	Valid
3	Y.3	0,813	0,334	Valid
4	Y.4	0,746	0,334	Valid
5	Y.5	0,735	0,334	Valid

Tabel 4 menunjukkan seluruh instrumen variabel Kinerja (Y) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS statistik Ver. 25* memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) dengan  $df = n - 2$  dan nilai *Sig* (2 - tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Kinerja (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti

### Uji Reabilitas

**Tabel 5. Hasil pengujian Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	2	3
Pengawasan	0,587	5
Disiplin Kerja	0,799	5
Kompetensi	0,802	5
Kinerja	0,770	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengawasan, Disiplin kerja, Kompetensi dan Kinerja mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5 dan menurut Nunnally (1994) diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,147	3,058		,702	,488		
	Pengawasan	,136	,152	,134	,897	,377	,636	1,571
	Disiplin Kerja	,612	,142	,609	4,301	,000	,707	1,414
	Kompetensi	,122	,165	,124	,743	,463	,509	1,966

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel 6 diatas maka;

1. Konstanta bernilai positif sebesar 2,147 mengandung arti bahwa variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) bernilai 0 maka nilai Kinerja ( $Y$ ) sebesar 2,147.
2. Koefisien regresi Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,136 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Pengawasan ( $X_1$ ), maka nilai Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,136. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Pengawasan dengan Kinerja, semakin baik Pengawasan maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,612 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ), maka nilai Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,612. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Koefisien regresi Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,122 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Kompetensi ( $X_3$ ), maka nilai Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,122. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja, semakin baik Kompetensi maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Uji t ( Uji Parsial )**

Berdasarkan Hasil Uji t (Uji Parsial) pada tabel diatas, maka:

1. Pengaruh variabel bebas Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t^{hitung}$  untuk variabel bebas Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,897 lebih kecil dari  $t^{tabel}$  2,039 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,377 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t^{hitung}$  untuk variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,301 lebih besar dari  $t^{tabel}$  yang bernilai 2,039 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh Variabel bebas Kompetensi ( $X_3$ ) dan variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t$ -hitung untuk variabel bebas Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,743 lebih kecil dari  $t$ -tabel yang bernilai 2,039 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,463 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,980	3	31,993	13,195	,000 <sup>b</sup>
	Residual	75,162	31	2,425		
	Total	171,143	34			
a. Dependent Variable: Kinerja ASN						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengawasan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil Pengujian Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F^{hitung} > F^{tabel}$ , ( $13,195 > 2,91$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi goodness of fit model), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Pengawasan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar. Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom)  $df1 = 3$  (jumlah variabel independen) dan  $df2 = (n-3-1) = 35-1-3$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

**Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**

**Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,518	1,557	2,000
A. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengawasan					
B. Dependent Variable: Kinerja ASN					

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien korelasi adalah 0.749 sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi dengan variabel Kinerja pegawai dan dikategorikan kuat.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar**

Dari hasil penelitian Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar pengawasan dianggap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena jika terlalu banyak tekanan/intervensi dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pada dasarnya jika pegawai merasa terlalu diawasi jiwa kreativitasnya dalam bekerja akan tidak maksimal namun manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf, maka dari itu kegiatan pengawasan memiliki peran untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan adanya pengawasan kesalahan yang pernah terjadi lebih dapat di minimalisir di kemudian hari dan apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan dapat segera dilakukan tindakan koreksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Rosnani (2021) yang menyatakan sistem pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Raedi Fristiadi dkk (2018) yang menyimpulkan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil penelitian Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar Disiplin Kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karena jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan bisa mengikuti aturan kerja secara tepat, baik itu metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu serta volume dan mutu sesuai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi demi pencapaian tujuan bersama.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Vol. 15 No. 1 Tahun 2015) yang dilakukan Dr. Hasrudi Tanjung Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan “Ada



pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan”. dan penelitian yang dilakukan Maryadi dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab.Barru “Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja”.

Dari gambaran hasil penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika Pentingnya disiplin kerja, karena mempunyai Pengaruh bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan pegawai tersebut mempunyai kesadaran dalam menerapkan kedisiplinan.

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil pernyataan penelitian pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar, bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai menghasilkan, kompetensi tidak begitu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berdasarkan fakta yang terlihat di lapangan dimana banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang melekat pada masing-masing pegawai sejak di rekrut umumnya tidak bersesuaian dengan jobdesknya.apalagi sejumlah pelatihan yang diperlukan masih kurang dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan masih jauh dari apa yang diharapkan pimpinan. tetapi hal ini bukan menjadi penghalang untuk dapat berkinerja dengan baik dan maksimal akan tetapi lebih kepada faktor Pengetahuan (Knowledge) dan Kemampuan (Skill). hal ini berarti kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu walaupun dari hasil penelitian memperlihatkan hasil bahwa faktor kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi jangan di pandang sebelah mata juga bahwa faktor kompetensi ini merupakan faktor dasar yang wajib dimiliki oleh seorang pekerja. Karena untuk bekerja dengan baik perlu juga ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baik itu dari segi Karakter Pribadi (Traits), konsep diri (self concept), motivasi (motives).

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa dari segi kompetensi ini tidak begitu berpengaruh dimana lebih kepada faktor pengalaman kerja, dimana terlihat walaupun basic pendidikan bukan pada jurusannya tetapi pegawai memiliki pengetahuan yang cukup sesuai bidangnya, pegawai memiliki ilmu atau informasi yang dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan, Pegawai memiliki keterampilan dan cekatan dalam bekerja, Pegawai memiliki keterampilan dan tidak gagap teknologi seperti administrasi, komputer dan akuntansi, Pegawai memiliki pola tingkah peran yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Pegawai memiliki sikap yang baik, ramah dan selalu tekun dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh A. Andika Saputra (2021) menyatakan bahwa Kompetensi Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar

0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394. Temuan Penelitian yang dilakukan oleh Echdar .S. dkk (2021). Variabel kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menunjukkan pengaruh yang kuat hal ini dibuktikan dari perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Adjusted (R<sup>2</sup>) Untuk mengetahui hubungan dan kontribusi atau persentase pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja maka dilakukan uji koefisien korelasi atau uji determinasi. Dari hasil analisa dengan bantuan software IBM SPSS statistik 25 disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Pengawasan, Disiplin kerja dan Kompetensi dengan Variabel Kinerja Pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar dan dapat dijelaskan dengan persentase sebesar 51,8 persen dan sisanya sebesar 48,2 persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel penelitian misalnya gaya kepemimpinan, iklim organisasi, budaya organisasi dan hal lainnya yang belum diperkirakan oleh peneliti.

### **Pengaruh Dominan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa memang benar Disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja Pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar karena apabila dari segi pengawasan dan kompetensi pegawai telah dipenuhi akan tetapi tidak didukung oleh kedisiplinan pegawai dalam bekerja tidak dipenuhi maka kinerja pegawai otomatis akan mengalami penurunan.

### **KESIMPULAN**

1. Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa pertama tidak diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya pengawasan kinerja pegawai pun bisa tetap meningkat karena jika pegawai terlalu banyak tekanan/intervensi akan menyebabkan pegawai bekerja dengan perasaan tidak nyaman dan sikap kreatif pegawai ASN tidak akan maksimal karena merasa bekerja dibawah tekanan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa kedua diterima, ketika disiplin kerja yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun latar belakang pendidikan pegawai sejak di rekrut umumnya berbeda dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan bukan berarti

pegawai tidak dapat berkinerja dengan baik.apalagi sejumlah pelatihan yang diperlukan masih kurang dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan masih jauh dari harapan yang diinginkan.

4. Pengawasan, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Disiplin kerja secara dominan merupakan variabel yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja pada pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.hal ini menunjukkan bahwa walaupun segi pengawasan dan kompetensi pegawai telah dipenuhi akan tetapi tidak didukung oleh kedisiplinan pegawai dalam bekerja tidak dipenuhi maka kinerja pegawai otomatis akan mengalami penurunan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. Andika, Saputra. (2021). Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum, Perlengkapan dan Protokol Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- Amiruddin. (2016). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. Gema Kampus, XI, 11–17.
- Amstrong, M., dan Baron, F. (2016). Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Arti kata disiplin—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2019). <https://kbbi.web.id/disiplin>.
- Baihaqi. (2018). Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan. Libria, 8, No. 1, 129–142.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Edison, E. Yohny, Anwar., dan Imas, Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(1), 32-46.
- Fadillah, Rozi, dkk. (2017). “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X.

- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Farida, Umi., and Hartono, Sr. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II Universitas Ponorogo Press, Ponorogo. ISBN 978-602-1832-11-1.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen. 6.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Kadarisman, Muh. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Depok. Rajawali Pers.
- La, Edy., dan Agustina, Risambessy. (2018). Pengaruh Diklat, Disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/226>.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Maryadi, M., Idris, M., & Rusdi, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin

Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaupratap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,3(1), 75–91.

Oktaviani, M. A. (2014). Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis. 9.

Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Selayar.

Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak

Raedi, Fristiadi, dkk. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. <https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/6084>.

Rido. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap efektifitas kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

Robbins, Stephen, P., Coulter, Mary. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Erlangga. Jakarta.

Rosnani. (2021). Tesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengawasan dan Motivasi Pegawai Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Gramedia.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sembodo, S. P. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *MUNADDHOMAH*, 1(1), 74–87.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta. PT Bumi Aksara.

Subyantoro, Arief., Suwanto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi* Yogyakarta. Andi.

- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Suryani, Kadek, Ni, dkk. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Denpasar. NILACAKRA Pualishing House.
- Suryawan, Yudi, Gede, I. M. (2019). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA. E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 10, , 6002-6021.
- Tanjung, H. (2017a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Yunengsih, Y. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Triotirta Karsa Abadi (Studi Kasus Specialist Water Treatment). JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 11(02), 97–111. <http://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/23>.