

## **PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS**

Fauzi Nur Ramdani<sup>1</sup> Nana Darna<sup>2</sup> Roni Marsiana Suhendi<sup>3</sup>  
<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
nanadarna@yahoo.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?, 2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dan 3. Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya yaitu seluruh pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 106 orang. Dengan teknik sampling sensus maka sampel berjumlah 106 orang. Teknis analisis data yang digunakan yaitu: regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah telah melaksanakan pengawasan dengan baik. Pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif, 2. Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif, dan 3. Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Pengawasan pimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.*

**Kata Kunci:** *Pengawasan Pimpinan, Disiplin, dan Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis setiap tahun melakukan penilaian atas kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja di BKPD Kabupaten Ciamis yaitu dengan melakukan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu unsur didalam Penilaian Prestasi Kerja ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh ASN baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pejabat Struktural (Eselon I – Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dirumuskan bahwa: “Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS”. Peningkatan kinerja

pegawai dapat terlihat dari perbandingan pencapaian SKP pegawai BPKD Kabupaten Ciamis pada tahun 2017 dengan 2018 dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Perbandingan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2017 dan Tahun 2018**

Kriteria	Keterangan	Nilai SKP	
		Tahun 2017	Tahun 2018
≥ 91,00	Sangat Baik	-	2
76,00 - 90,00	Baik	131	132
61,00 - 75,00	Cukup	-	-
51,00-60,00	Kurang	-	-
≤50,00	Buruk	-	-
<b>Jumlah (Orang)</b>		<b>131</b>	<b>134</b>

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian & Umum BPKD Kabupaten Ciamis (data diolah kembali, Tahun 2020)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat terlihat bahwa seluruh pegawai BPKD Kabupaten Ciamis pada tahun 2017 mendapat nilai SKP dengan kriteria Baik, dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 dengan adanya 2 orang pegawai yang mendapat kriteria Sangat Baik. Meskipun demikian, kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dinilai belum memiliki peningkatan secara optimal dikarenakan dari 134 orang hanya ada 2 orang yang mendapatkan predikat Sangat Baik. Hasil observasi menunjukkan pula bahwa tingkat inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah dimana sebagian besar pegawai masih memerlukan bantuan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada pula beberapa hasil pekerjaan pegawai yang tidak selesai tepat waktu sehingga banyak pekerjaan yang masih terbengkalai.

Pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Pengawasan dalam suatu organisasi mutlak dilaksanakan oleh pimpinan baik tingkat atas, menengah dan bawah untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa pengawasan telah dilaksanakan oleh pimpinan yaitu setiap masing-masing Kepala Bidang baik melalui pengawasan langsung maupun secara tidak langsung. Meskipun pengawasan pimpinan dilaksanakan secara tidak rutin, namun pimpinan cukup sering melaksanakan pengawasan secara tidak langsung yaitu melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawai. Dalam pelaksanaan pengawasan, pimpinan kurang melakukan perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan ukuran atau pedoman pekerjaan sehingga pelaksanaan pengawasan

dirasakan belum optimal. Pentingnya pengawasan dilakukan pimpinan BPKD Kabupaten Ciamis adalah untuk mengontrol dan mengoptimalkan tingkat kesalahan dan kekurangan setiap pekerjaan yang dilakukan serta hasilnya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi.

Upaya lain dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakkan disiplin kerja pegawai. Seseorang dikatakan berdisiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempatnya serta dikerjakan dengan penuh kesadaran, ketekunan, keikhlasan atau tanpa paksaan dari pihak manapun (Zuriah, 2011:83). Absensi pegawai BPKD Kabupaten Ciamis telah menggunakan *finger print*. Berikut ini disajikan mengenai presensi pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dari bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juli 2020:

**Tabel 1.1 Presensi Pegawai BPKD Kabupaten Ciamis Februari 2020 – Juli 2020**

Bulan (Tahun 2020)	Jumlah Pegawai	Absen Masuk		Absen Keluar		Tidak Masuk Kerja
		TTWM- DI	TTWM- TI	TTWP- DI	TTWP- TI	TK
Februari	107	-	39	-	16	1
Maret	107	-	41	-	15	1
April	107	-	51	-	23	2
Mei	107	-	54	-	16	1
Juni	107	-	56	-	18	1
Juli	107	-	48	-	4	1

Sumber: Unit Kerja Bappeda Kabupaten Ciamis (data diolah kembali, 2020)

Keterangan:

TTWM-DI : Tidak Tepat Waktu Masuk – Dengan Ijin

TTWM-TI : Tidak Tepat Waktu Masuk – Tanpa Ijin

TTWP-DI : Tidak Tepat Waktu Pulang – Dengan Ijin

TTWP-TI : Tidak Tepat Waktu Pulang – Tanpa Ijin

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan pulang kerja sebelum waktunya dan bahkan ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki

tingkat kewaspadaan yang tinggi dimana masih ada beberapa hasil pekerjaan yang kurang sesuai misalnya salah pengetikan ataupun salah mencetak (*print out*). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:193). Dengan demikian, pelaksanaan pengawasan dan penegakkan disiplin kerja sangat penting karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)”**.

### **Landasan Teori**

Menurut Handoko (2014:359), “Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan”. Menurut Hasibuan (2014:193) bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya menurut **Fathoni (2012:126) bahwa:** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014:172) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Marwansyah (2012:228) bahwa: “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode survey. Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian metode survey menurut Sugiyono (2016:11), yaitu sebagai berikut: “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Ciamis**

Pengawasan merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi, dimana pimpinan ingin mengetahui hasil dari pelaksanaan kerja dan apabila terjadi penyimpangan dapat segera diperbaiki, sehingga organisasi selalu berada pada jalur yang telah ditetapkan sesuai dengan arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, indikator pengawasan pimpinan menggunakan teori menurut Manullang (2012:176) dimana terdapat 4 (empat) langkah-langkah pokok pengawasan, yaitu: penentuan ukuran atau pedoman baku (standar), penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan, perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dan perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 106 orang responden menunjukkan bahwa pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah telah melaksanakan pengawasan dengan baik. Hal ini ditandai dengan pencapaian skor tertinggi pada indikator perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dimana pimpinan di BPKD Kabupaten Ciamis telah melakukan perbaikan setelah ditemukannya penyimpangan atau kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta perbaikan tersebut telah mengarah kepada tujuan BPKD Kabupaten Ciamis yang telah ditetapkan. Namun demikian pencapaian skor untuk indikator

perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku merupakan indikator dengan pencapaian skor terendah, dimana pimpinan di BPKD Kabupaten Ciamis kurang melakukan perbandingan antara hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan serta kurang melakukan perbandingan antara hasil kerja pegawai saat ini dengan hasil pekerjaan sebelumnya.

Persamaan yang didapat dari analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh pengawasan pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu  $Y = 20,66 + 0,96X$  yang memiliki arti bahwa jika pengawasan pimpinan bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 20,66 dan setiap penambahan 1% nilai variabel pengawasan pimpinan diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,96. Sebaliknya jika nilai pengawasan pimpinan diturunkan sebesar 1% maka nilai variabel kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,96. Nilai koefisien yang didapat dari analisis koefisien korelasi sederhana mengenai hubungan pengawasan pimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,81 yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Sementara itu, dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 65,51%. Adapun perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel melalui uji signifikansi (uji  $t$ ) didapat  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $14,06 > 1,98304$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, artinya pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:303) yang mengemukakan bahwa: “Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

## **Pengaruh Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Ciamis**

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang menuntut pegawai harus mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku serta melaksanakan semua perintah sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, indikator disiplin menggunakan teori menurut Rivai (2015:559) dimana terdapat 5 (lima) indikator mengenai disiplin, yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 106 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini ditandai dengan pencapaian skor tertinggi pada indikator ketaatan pada standar kerja, dimana pegawai BPKD Kabupaten Ciamis memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Namun demikian pencapaian skor untuk indikator kehadiran merupakan indikator dengan pencapaian skor terendah, pegawai BPKD Kabupaten Ciamis kurang dapat hadir secara tepat waktu dan kurang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan jam kerja.

Persamaan yang didapat dari analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu  $Y = 19,67 + 1,02X$  yang memiliki arti bahwa jika disiplin bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 19,67 dan setiap penambahan 1% nilai variabel disiplin diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,02. Sebaliknya jika nilai disiplin diturunkan sebesar 1% maka nilai variabel kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,02. Nilai koefisien yang didapat dari analisis koefisien korelasi sederhana mengenai hubungan disiplin dengan peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,76 yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antara disiplin dengan peningkatan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Sementara itu, dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 58,36%. Adapun perbandingan antara t hitung dengan t tabel melalui uji signifikansi (uji t) didapat t hitung > t tabel ( $14,06 > 1,98304$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:15) yang mengemukakan bahwa: Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena

apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

### **Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Ciamis**

Kinerja merupakan hasil kerja perseorangan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dalam penelitian ini, indikator kinerja pegawai menggunakan teori menurut Sedarmayanti (2013:265) dimana terdapat 5 (lima) aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu: kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 106 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan pencapaian skor tertinggi pada indikator komunikasi (*communication*), dimana pegawai BPKD Kabupaten Ciamis memiliki toleransi yang sangat tinggi yaitu dengan memberikan kesempatan kepada teman atau bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat serta interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan pegawai BPKD Kabupaten Ciamis terjalin dengan sangat baik. Namun demikian pencapaian skor untuk indikator ketepatan waktu (*promptness*) merupakan indikator dengan pencapaian skor terendah, dimana pegawai BPKD Kabupaten Ciamis kurang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi serta belum dapat hadir secara tepat waktu dalam bekerja.

Persamaan yang didapat dari analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh tagline dan brand ambassador terhadap brand awareness yaitu  $Y = 53,56 + 0,79X_1 + 0,77X_2$  yang memiliki arti bahwa jika pengawasan pimpinan dan disiplin bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 53,56 dan setiap penambahan 1% nilai variabel pengawasan pimpinan diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,79. Sebaliknya



jika nilai pengawasan pimpinan diturunkan sebesar 1% maka nilai variabel kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,79 serta setiap penambahan 1% nilai variabel disiplin diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,77. Sebaliknya jika nilai disiplin diturunkan sebesar 1% maka nilai variabel kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,77. Nilai koefisien yang didapat dari analisis koefisien korelasi berganda mengenai pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,83 yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Sementara itu, dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengawasan pimpinan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 68,48%. Adapun perbandingan antara F hitung dengan F tabel melalui uji signifikansi (uji F) didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $111,91 > 3,08$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, artinya pengawasan pimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan disiplin memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:176-178) sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif, Pengawasan, Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: Pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah telah melaksanakan pengawasan dengan baik. Pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat

kedisiplinan yang tinggi. Disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Pengawasan pimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut: Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis memang sudah terlaksana dengan baik, meskipun demikian alangkah baiknya pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis melakukan perbandingan antara hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan serta membandingkan hasil kerja pegawai saat ini dengan hasil pekerjaan pegawai sebelumnya sehingga dapat diketahui perkembangan kualitas kerja pegawai. Dengan adanya perbandingan tersebut diharapkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat menghasilkan *impact* yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis memang sudah tinggi, meskipun demikian alangkah baiknya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berusaha untuk selalu hadir tepat waktu dan melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan jam kerja. Dengan adanya kedisiplinan berkaitan dengan kehadiran secara tepat waktu diharapkan kinerja pegawai semakin meningkat. Tingkat kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis memang sudah tinggi, meskipun demikian alangkah baiknya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis meningkatkan kedisiplinan kerjanya dengan hadir tepat waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan adanya ketepatan waktu dalam bekerja menandakan bahwa kinerja pegawai memiliki peningkatan.

### Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahmat. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Zuriah, Nurul. 2011. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan*. Jakarta: Bumi Aksara.