

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Derry Nanda Utama¹, Dian Puji Puspita Sari², Annie Mustika Putri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

Email : 170301100@student.umri.ac.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten kuantan singingi. Masalah pada kinerja pegawai tersebut, adalah tidak tercapainya target kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten kuantan singingi dan pegawai yang banyak melakukan tindak indisipliner yang mengakibatkan kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten kuantan singingi ini menjadi buruk. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tambahan pegghasilan pegawai, disiplin pegawai, dan pengawasan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi dan 88 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yakni validitas rabilitas, uji asymsi klasik yaitu normlitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas, ujif uji t, analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Hasil penelitian secara simultan tambahan pegghasilan pegawai, disiplin pegawai, dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pegghasilan pegawai, disiplin pegawai, dan pengawasan salah satu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pegghasilan Pegawai, Disiplin Pegawai, dan Pengawasan

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran / hasil dari kegiatan / program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan pegguna anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2014). Indikator kinerja yang tidak mencapai target sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017 dalam meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif. Rata-rata pencapaian Sasaran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017 pada Misi Kedua sebesar 81.57%. dicapai dengan 2 (dua) sasaran dan 14 (empat belas) indicator sasaran, dimana 2 indikator sasaran tidak tercapai atau 14% berkategori kurang. (Kuansing.go.id, 2018). Dalam meningkatkan perekonomian masyarakat yang mandiri dan berdaya saing untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat berbasis pertanian dan pariwisata. Rata-rata pencapaian Sasaran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017 pada Misi Ketiga sebesar 205,39%. Misi Ketiga dicapai dengan 4 (empat) sasaran dan 14 (empat belas) indicator sasaran dimana 1 indikator sasaran tidak tercapai atau 7,14 % berkategori kurang. (Kuansing.go.id, 2018). Kemudian banyaknya keluhan dan isu yang beredar dimasyarakat dimana para Aparatur Sipil Negara (ASN) banyak ketahuan berkeliaran diluar kantor saat tugas banyak yang sengaja mengulur waktu saat jam istirahat telah selesai, ini megindikasikan

bahwa buruknya kedisiplinan yang diterapkan oleh para pegawai (Larasi, 2019). Seharusnya para pegawai memberikan pelayanan dan contoh yang baik kepada masyarakat namun justru sebaliknya. Sebagaimana UU no. 53 tahun 2010 menjelaskan bahwasanya ASN yang melanggar aturan kedisiplinan akan mendapat teguran tertulis, penundaan kenaikan pangkat bahkan bisa di berhentikan. (JDIH Kemenkeu, 2010). Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi juga ditemukan bahwa permasalahan mengenai aparatur sipil negara yang besar secara kuantitas namun rendah dalam kualitas serta jauh dari tingkat kesejahteraan. Pengelolaan arsip secara baik yang dapat menunjang kegiatan administrasi agar lebih lancar sering kali diabaikan dengan berbagai macam alasan. Berbagai kendala seperti kurangnya tenaga arsiparis maupun terbatasnya sarana dan prasarana selalu menjadi alasan buruknya pengelolaan arsip di hampir sebagian besar instansi pemerintah. Terbatasnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam pengelolaan teknologi informasi menjadikan kurang efektifnya pemanfaatan sarana dan prasarana teknologi informatika. Selain itu perlunya peningkatan kerja sama informasi dengan berbagai media masa baik cetak maupun elektronik dalam menyampaikan program dan kebijakan pemerintah sehingga dapat terwujud komunikasi dua arah antara pemerintah dengan masyarakat secara intens untuk mendukung pembangunan daerah. (bappedalitbang.kuansing, 2016)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah daerah adalah tambahan peghasilan pegawai (TPP), disiplin pegawai dan pengawasan. Tambahan penghasilan pegawai merupakan hal positif yang dilakukan pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini diharapkan dapat memberikan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Larasi, 2019); dan (Yalitoba, 2019) menyatakan bahwa tambahan peghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi dkk, 2019) menyatakan bahwa tambahan peghasilan pegawai (TPP) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin pegawai merupakan hal yang harus di terapkan di setiap organisasi tidak hanya dalam pemerintahan bahkan diluar sekalipun disiplin merupakan hal yang sangat mendasar dan sensitive terkait kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Astutik, 2016) meyakini bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan dkk, 2020) meyakini bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rompas dkk, 2018) juga meyakini bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Sutanjar dan Saryono, 2019), meyakini bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Utari, 2015) meyakini bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengawasan merupakan tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar berjalan sesuai dengan rencana. Penelitian yang dilakukan oleh (Rompas dkk, 2018) meyakini bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiriyah dan Rahayu, 2021) mengatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini akan menghasilkan jawaban dari kesenjangan penelitian yang ada pada penelitian-penelitian terdahulu dan sekaligus menjawab keraguan dari kesenjangan penelitian diatas. Penelitian ini merupakan replika sekaligus pengembangan dari penelitian (Lasari, 2019) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah. Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti pegawainya sedangkan penelitian sebelumnya meneliti organisasi atau SKPD nya. Penelitian ini mengambil 2 variabel independen dari penelitian (Lasari, 2019) yaitu tambahan penghasilan pegawai dan disiplin pegawai karena berkaitan langsung dengan kinerja pegawai sedangkan 4 variabel yang tidak lagi diteliti di penelitian ini karena dianggap tidak berkaitan dengan kinerja pegawai yang mana lebih berkaitan dengan kinerja organisasi. Penelitian ini juga menambah 1 variabel independen yaitu pengawasan, yang mana variabel pengawasan ini diambil dari penelitian (Khoiriyah dan Rahayu 2021) dengan alasan bahwa pengawasan dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai karena para pegawai akan lebih aktif dan fokus bekerja ketika diawasi dan pegawai tidak akan seenaknya keluar masuk kantor saat jam kerja. Selain itu peneliti juga menambah isu permasalahan terbaru, jika dipenelitian sebelumnya tidak memasukan Rumah Sakit Umum Daerah di penelitian ini memasukan Rumah Sakit Umum Daerah sebagai salah satu populasi yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tambahan penghasilan pegawai, disiplin pegawai, dan pengawasan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai di luar gaji/upah, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional tertentu dan tunjangan jabatan fungsional umum berdasarkan bobot jabatan, penilaian kinerja dan kedisiplinan. (BKPP Jogjakota, 2015). Sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Lasari) dan (Anas) yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.

Disiplin Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (ipb, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh (Tata), (Nisa), (Goverd) dan (Reza) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah

Pengawasan

Fahmi dan Irham (2013 : 96). Manullang (2011) menyatakan tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Hal ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rompas, Tewal, Dotulong, 2018) yang mengatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karena pastinya pengawasan akan dapat meminimalisir kinerja buruk. Dengan ini maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintahan kabupaten kuantan singing yang mana total seluruhnya ada 22 SKPD dengan total 88 sampel. Metode pemilihan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan kriteria tertentu. Kriteria sampelnya adalah sekretaris, kepala sub bagian umum, kepala sub bagian keuangan, dan bendahara. Setiap skpd di ambil 4 sampel.

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. dimana data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada responden. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah akuntabilitas kinerja. Sedangkan variabel independennya tambahan pegghasilan pegawai (TPP), disiplin pegawai, Pengawasan. Metode analisis data menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji determinasi. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda (*multiple regression*). Hasil analisis adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut. Berikut hasil uji asumsi klasik:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah retribusi sebuah data mengikuti atau mendekato normal. Pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dengan melihat tingkat signifikan 0,05. Jika signifikan yang dihasilkan >0,05 maka berdistribusi normal.

Table 1
One Sampek Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36505797
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.058
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan uji normalitas diatas diperoleh nilai *Asymp.Sig* 0,2 yang mana ini lebih besar dari $> 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel indeoenden atau tidak. Uji ini dapat dilihat dari *variance inflationfactor* (VIF) < 10 dan *tolerance value* $> 0,1$.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tambahan Peghasilan Pegawai	.922	1.084
	Disiplin Pegawai	.747	1.338
	Pengawasan	.790	1.266
a. Dependent Variable: Y TOTAL			

Sumber : Data Olahan 2021

Table diatas meunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan nilai toleransi dan VIF. Terlihat bahwa nilai toleransi mendekati angka 1 dan *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 1 No. 1, Hlm. 333-342, September 2021

nila VIF disekitar angka 1 di setiap variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Adapun uji ini dilakukan menggunakan uji *glejser*. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Glejser

Model		Sig.
1	(Constant)	.981
	Tambahan Peghasilan Pegawai	.767
	Disiplin Pegawai	.801
	Pengawasan	.345
a. Dependent Variable: Abs_Res		

Sumber : Data Olahan 2021

Table diatas menunjukan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai sig tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 4
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	121.087	7.682		15.762	.000
	Tambahan Peghasilan Pegawai	.977	.326	.234	2.998	.004
	Disiplin Pegawai	-.750	.334	-.195	-2.246	.027
	Pengawasan	-1.151	.155	-.627	-7.428	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 121,087 + 0,977X_1 - 0,750X_2 - 1,151X_3$ Dimana: X_1 = Tambahan Penghasilan Pegawai X_2 = Disiplin Pegawai X_3 = Pengawasan Y = Kinerja
Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 1 No. 1, Hlm. 333-342, September 2021

Pegawai Interpretasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 121,087 megindikasikan variabel indepeden bernilai nol (0). Maka besar nilai konstanta pada variabel kinerja pegawai adalah 121,087. Tambahan Peghasilan Pegawai nilai koefisien variabel X1 bernilai 0,977. Pada variabel tambahan peghasilan pegawai memiliki arah yang sama dan tambahan peghasilan pegawai yang meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Pegawai nilai koefisien variabel X2 bernilai -0,750. Pada variabel disiplin pegawai memiliki arah yang berlawanan dan disiplin pegawai yang meningkat justru menurunkan kinerja pegawai. Pengawasan nilai koefisien variabel X3 bernilai -1,151. Pada variabel pengawasan memiliki arah yang berlawanan dan pengawasan yang meningkat justru menurunkan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dependen secara individu (parsial) berpegaruh atau tidak terhadap variabel depeden. Apabila nilsi signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis akan diterima dan jika lebih besar dari 0,05 maka hipotesis akan ditolak. Dari table 6 dapat dijabarkan sebagai berikut: Berdasarkan pada table 6 nilai signifikansi pada variabel tambahan penghasilan pegawai adalah 0,004 dengan demikian maka nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima sehingga variabel tambahan peghasilan pegawai (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada table 6 nilai signifikansi pada variabel disiplin pegawai adalah 0,027 dengan demikian maka nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 diterima sehingga variabel disiplin pegawai (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada table 6 nilai signifikansi pada variabel pengawasan adalah 0,000 dengan demikian maka nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima sehingga variabel pengawasan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji f)

Table 5
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1846.280	3	615.427	31.186	.000 ^b
	Residual	1657.675	84	19.734		
	Total	3503.955	87			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Tambahan Peghasilan Pegawai, Disiplin Pegawai, Pengawasan						

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Dari table diatas diperoleh nilai probabilitas (sig) = 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berarti secara bersamaan (simultan) variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Table 8
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.510	4.442
a. Predictors: (Constant), Tambahan Peghasilan Pegawai, Disiplin Pegawai, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan table diatas dapat dilihat angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,726. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 72,6%. Sedangkan R square sebesar 0,527. Hal ini berarti hubungan variabel independen dengan variabel dependen sebesar 52,7%. Nilai Adjusted R² adalah 0,510. Hasil perhitungan statistic ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (tambahan penghasilan pegawai, disiplin pegawai, dan pengawasan) dalam meramalkan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 51%, sedangkan 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan *std.error of the estimate* menunjukkan penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependen sebesar 4,442. Semakin kecil nilai *std.error of the estimate* maka semakin baik persamaan regresi tersebut sebagai alat prediksi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien variabel tambahan penghasilan pegawai (X₁) sebesar 0,977 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti setiap kenaikan tambahan penghasilan pegawai maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,977. Ini menunjukkan dimana tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lasari, 2019) yang mengatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien variabel disiplin pegawai (X₂) sebesar -0,750 dan bertanda negatif. Hal ini mengandung arti setiap penurunan disiplin pegawai maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,750. Ini menunjukkan dimana disiplin pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten kuantan singing. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti. Hasil analisis ini sesuai dengan pernyataan dari Sutrisno (2014:97) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kumarawati dkk, 2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien variabel disiplin pegawai (X3) sebesar -1,151 dan bertanda negatif. Hal ini mengandung arti setiap penurunan pengawasan maka akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,151. Ini menunjukkan dimana pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Meskipun disiplin pegawai diterapkan dengan baik bukan berarti dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini bisa saja terjadi karena tekanan yang diberikan berlebihan. Jika pengawasan dilakukan tentu akan memberikan beban kerja lebih hal ini mengurangi semangat para pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mifti, Lestariyo, Kowanda 2019) yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang terus menerus bukan meningkatkan kinerja tetapi malah menurunkan kinerja mereka. Hal ini terjadi karena pengawasan secara terus menerus akan mengakibatkan pegawai takut melakukan aktivitas yang beresiko yang kemungkinan dapat meningkatkan kinerja. Tetapi meskipun demikian, mereka menyimpulkan bahwa studi nilai tambah pengawasan internal perlu dilakukan dalam konteks yang terdefinisi, karena variabel spesifik bagi masing-masing organisasi menentukan profil nilai tambah yang sesuai dari pengawasan internal. Pola pengklasifikasian nilai tambah atribut pengawasan internal didasarkan pada konteks yang akan memungkinkan prediksi yang lebih baik arah pengembangan pengawasan internal dan study of value-added Extending this peningkatan pemahaman paradigma pengawasan internal yang baru.

KETERBATASAN PENELITIAN

Metode wawancara tidak dapat dilakukan dikarenakan sulitnya meminta waktu para responden yang disibukan oleh pekerjaannya. Kurang tepatnya waktu penyebaran kuesioner dikarenakan sedang terjadinya PPKM membuat peneliti tidak bisa mengawal proses pengisian kuesioner oleh responden sehingga ada kemungkinan jawaban kuesioner tidak sesuai dengan keadaan saat ini, disarankan kepada peneliti lanjutan untuk melakukan penelitian dengan metode wawancara yang dirasa lebih akurat. Populasi yang masih terbatas, dimana populasi dalam penelitian ini hanya dilakukan pada kabupaten kuantan singingi saja dan ada kabar bahwa terdapat SKPD baru yang akan dibentuk. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, untuk memperluas populasi. Variabel independen dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, untuk menambah variabel-variabel yang unik berdasarkan isu terkini, seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja.

KESIMPULAN

Penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tambahan penghasilan pegawai maka akan memotivasi pegawai pemerintah daerah kabupaten kuantan singingi. Sebaliknya, jika tambahan penghasilan pegawai rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai. 2. Variabel disiplin pegawai berpengaruh dan bertanda negatif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan arah yang berlawanan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika disiplin pegawai rendah maka akan meningkatkn kinerja para pegawai. 3. Variabel pengawasan berpengaruh dan bertanda negatif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan arah yang berlawanan yang mana semakin tinggi tingkat pengawasan maka akan semakin rendah kinerja pegawai, ini dikarenakan adanya tekanan dan keraguan dalam pengambilan keputusan karena takut beresiko yang justru kemungkinan bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika pengawasan rendah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- bappedalitbang.kuansing. (2016). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2021. *Bappedalitbang.Kuansing.Go.Id*, February, 2021.
- BKPP Jogjakota. (2015). Peraturan Walikota Yogyakarta 43 Tahun 2015. *CNR-ISTI Technical Report*, 3(2), 356–369. <https://www.metis2020.com/iverables/inddeliverables-were-completed-in-february-2015>.
- bpk. (2016). *Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 9 Tahun 2020*.
- Indopositive. (2020). *Pengertian Teori Atribusi*. <https://Www.Indopositive.Org>. <https://www.indopositive.org>
- ipb. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil. *Turkish Journal of Chemistry*, 53(2), 391–401.
- JDIH Kemenkeu. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tetang Disiplin Pegawai Negri Sipil*. [Jdih.Kemenkeu.Go.Id](http://jdih.kemenkeu.go.id/2010/53TAHUN2010PP.HTM). <http://jdih.kemenkeu.go.id/2010/53TAHUN2010PP.HTM>
- Kuansing.go.id. (2018). LKjIP 2018 Final. <https://Kuansing.Go.Id>, 1–102.
- Larasi, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. *UMRI*.
- portal universitas quality. (2018). *Portal Universitas Quality*. [http://portaluniversitasquality.ac.id:168/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:168/4/BAB%20II.pdf)
- Rompas, G. A. C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. (2014). *Perpres Nomor 29 Tahun 2014 SAKIP.pdf*.
- Widyatama. (2015). *Kineja*. [Repository.Widyatama.Ac.Id](https://repository.widyatama.ac.id/Bab%20p.pdf). [https://repository.widyatama.ac.id/Bab 2.pdf](https://repository.widyatama.ac.id/Bab%20p.pdf)