

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening

Fadli Erwan Ibrahim^a, Fatkhurahman^{a*}, Donal Devi Amdanata^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan disiplin kerja sebagai perantara. Metode kuantitatif digunakan, dengan Uji Statistik Structural Equational Modelling (SEM) PLS sebagai alat analisis verifikatif. Penelitian melibatkan 134 responden di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Hasil menunjukkan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dengan pengaruh sebesar 61,6%. Pengawasan kerja juga memengaruhi disiplin kerja pada Aparatur Sipil Negara, sehingga semakin tinggi tingkat pengawasan, semakin tinggi pula disiplin kerja. Pengawasan yang baik membentuk disiplin kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Riau tergolong rendah, 35,70%. Sekretariat DPRD Provinsi Riau diharapkan meningkatkan tindakan tegas terhadap pegawai dengan disiplin kerja rendah melalui hukuman sesuai pelanggaran. Selain itu, memberikan umpan balik positif seperti pujian, hadiah, atau imbalan juga dapat mendorong kedisiplinan kerja

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 5 Februari 2023
Accepted 28 Februari 2023

KATA KUNCI

Pengawasan Kerja, Kinerja dan Disiplin Kerja

Pendahuluan

Dunia kerja dewasa ini dimana para tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan kinerja yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal.

Suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumberdaya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumberdaya

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: fatkhurahman@unilak.ac.id

manusia di dalamnya. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan sumberdaya manusia yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja organisasi harus terus-menerus ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada pelaksanaan keseluruhan tugas-tugas dalam tingkatan kinerja. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya dengan cara meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan melaksanakan pengawasan kerja.

Penerapan disiplin sangat diperlukan bagi organisasi karena disiplin menggambarkan sebuah hubungan pekerjaan yang mencerminkan peraturan yang harus ditaati dan adanya pemberian sanksi apabila pegawai tersebut melanggar peraturan dan ketetapan organisasi. Siagian (2014:90) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Disiplin dipandang sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, apabila di antara pegawai tidak menerapkan disiplin, maka dapat dipastikan kinerja pegawai

tersebut akan menurun. Jadi dalam meningkatkan kinerja pegawai, disiplin harus diterapkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai, menurut Siswanto (2017:80) pengawasan kerja sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan kerja yang efektif dan efisien akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan kerja maka pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pencapaian kinerja yang optimal dapat diharapkan organisasi.

Dengan demikian, pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan kepegawaian di lingkungan pemerintah dapat dilakukan melalui proses audit kepegawaian yaitu proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti yang dilakukan oleh auditor kepegawaian yang kompeten untuk mengetahui apakah dalam melaksanakan kebijakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sudah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau yang selanjutnya disingkat Setwan Provinsi Riau merupakan unit organisasi yang ada di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Setwan Provinsi Riau yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya dan dana baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beranekaragamnya tugas dan kewajiban Setwan Provinsi Riau sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan negara, menuntut pula kepada semua aparat birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya Aparatur Sipil Negara merupakan yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pegawai ASN yang bekerja pada Setwan Provinsi Riau

adalah perencana, pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Propinsi, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah Propinsi. Setwan Provinsi Riau adalah satu organisasi daerah di Provinsi Riau yang resmi terbentuk berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan taat kerja sekretariat daerah dan Setwan Provinsi Riau, yang merupakan amanat dari peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2017 tentang Organisasi perangkat daerah.

Selama ini terkait disiplin yang terjadi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau belumlah memuaskan harapan semua pihak, dimana dalam hasil pengamatan penulis aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai belum bisa terlaksana dengan baik. Selama ini masih dijumpai pegawai yang terlambat mengisi absensi kehadiran pada pagi hari dan masih ditemukannya pegawai tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja masih berlangsung. Bermasalahnya disiplin pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau akan berdampak kepada kinerja pegawai dalam bekerja serta berdampak pula kepada kepada kualitas layanan Sekretariat DPRD Provinsi Riau terhadap Anggota DPRD Provinsi Riau dan juga masyarakat.

Sementara itu terkait dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam bekerja selama ini juga belum sesuai harapan semua pihak, hal ini didasari oleh masih rendahnya capaian kinerja organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, penyusunan perencanaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembangunan di bidang administrasi umum.

Tinjauan Pustaka

Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2016:122) menyatakan "Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula". Sedangkan menurut Siagian (2014:76) menyatakan "Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya". Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta

mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2012:90).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standarpelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, menurut (Odgers dalam Sukoco, 2017:90) menyatakan tujuan pengawasan adalah: 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya, 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan, 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai, 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan, 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2016:89).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014:78) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:90) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”. Selanjutnya, menurut Wursanto (2014:56) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2013:44) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-

peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2014:65) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian, menurut Fathoni (2016:9) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:90) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013:54).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Selanjutnya, Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan caramencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksitindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Sastrohadiwiryo (2014:54) menyatakan bahwa: Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain : 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik, 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya, 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi, 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkandalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

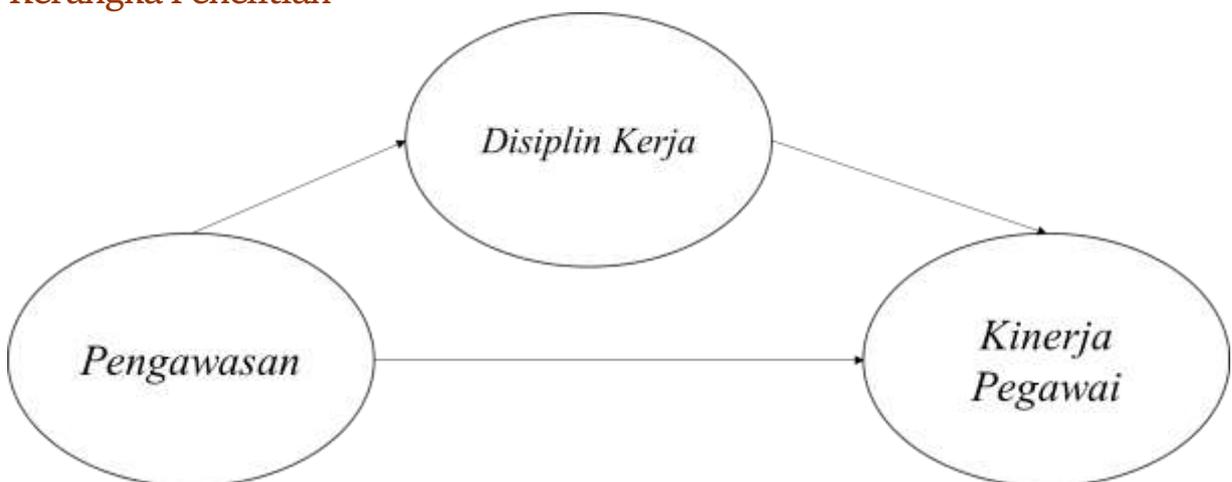
Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan (Prawirosentono, 2014:93).

Menurut Mangkunegara (2015:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja organisasi harus terus-menerus ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Menurut Simanjutak (2015:121) “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi yang hanya dapat dicapai melalui adanya kedisiplinan seseorang dalam bekerja serta ditunjang dengan sikap dan perilaku yang baik. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Handoko (2012:45) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2015:56) penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

Analisa metode verifikasi dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk., 2017:56). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dengan mengumpulkan data dari lapangan tentang seluruh variabel yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji bagaimana Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan disiplin kerja sebagai intervening.

Uji statistik Structural equational modelling (SEM) PLS akan digunakan untuk analisa verifikatif. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi, dan factor konfirmatori.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Pengawasan	Kinerja Pegawai	0.699	0.000
Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	0.822	0.000
Pengawasan	Disiplin Kerja	0.736	0.000

Catatan. Data Olahan 2023

Hipotesis pertama menguji apakah Variabel Pengawasan kerja secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Pengawasan kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,699 dan t-statistik yaitu sebesar 11.700. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $>0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Pengawasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua menguji apakah Variabel Pengawasan kerja secara positif berpengaruh terhadap Variabel Disiplin kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Pengawasan kerja terhadap Variabel Disiplin kerja pegawai sebesar 0,822 dan t-statistik yaitu sebesar 14.920. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $>0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Pengawasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Disiplin kerja pegawai.

Hipotesis ketiga menguji apakah Variabel Intervening Disiplin kerja pegawai secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Intervening Disiplin kerja pegawai terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,736 dan t-statistik yaitu sebesar 13.139. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $>0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Intervening Disiplin kerja pegawai terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Implikasi Teori dan Praktik Manajerial

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan Disiplin Kerja sebagai Intervening. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga item, yaitu Pengawasan Kerja (PK), Kinerja (KJ) dan Disiplin Kerja (DK) sebagai intervening juga telah diperiksa. Sebanyak tiga hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 4.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut: Pertama, karakteristik demografi responden diringkas menggunakan statistik deskriptif.

Berdasarkan tabel deskriptif terkait variabel pengawasan kerja, dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor enam yaitu Selama ini telah ada standar perbaikan apabila pengawasan kerja yang dilakukan tidak maksimal terlaksana dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori baik sedangkan dalam nilai terendah berada pada pernyataan nomor lima dengan pertanyaan Selama ini terhadap hasil pengawasan kerja dilakukan secara realistis dengan nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,41. Artinya, setiap pernyataan yang dijawab responden bernilai baik.

Fungsi pengawasan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah, selain itu partisipasi semua pihak sangat dibutuhkan bagi masyarakat terutama dari aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah merupakan kebutuhan yang sangat medesak khususnya pada masa reformasi birokrasi sekarang ini. Arah pendekatannya yaitu difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintahan. Hal ini ditandai oleh adanya tuntutan dari masyarakat, akan adanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tertib dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat disebabkan adanya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparat pemerintah umumnya dan aparat pemerintah daerah khususnya. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dikalangan aparat pemerintah daerah,

salah satunya disebabkan oleh kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh badan yang ada dalam tubuh pemerintah daerah itu sendiri.

Berbagai perubahan yang terjadi pada saat ini diiringi dengan perkembangan teknologi dan informasi serta tingginya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pada penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang bersih, dimana masyarakat sangat mengharapkan adanya pelayanan publik yang baik dan adanya transparansi Pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Maka pengelolaan keuangan negara harus jelas penggunaannya, bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan sangat penting karena tanpa ada pengawasan yang baik, tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi maupun bagi para pegawainya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal-hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dalam bekerja penting sekali karena dijadikan tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan/tugas seseorang ataupun kelompok dalam sebuah usaha dan organisasi. Pengawasan sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menjabai cita-cita dan tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi untuk membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan karyawan administrasi sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Selain itu juga fungsi ini dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap hasil kerja. Pengawasan merupakan tanggung jawab pimpinan namun karena tidak mungkin pimpinan melakukan tugasnya sendiri maka tugas pengawasan ini dilimpahkan ke unit pengawasan.

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi Sekretariat DPRD Provinsi Riau untuk memberikan arahan atau pelatihan kepada pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Selain itu Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dengan tegas memberikan teguran apabila pegawai bersalah dan memaafkan kesalahan pegawai dalam pekerjaannya. Selain itu kepada Sekretaris DPRD Provinsi Riau agar memfokuskan perhatiannya untuk meningkatkan dukungan organisasional yang dirasakan oleh pegawai seperti adanya penilaian kinerja yang jelas dan terukur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan Disiplin Kerja sebagai Intervening, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengawasan kerja yang dilaksanakan organisasi kepada pegawainya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka akan membuat pegawai akan merasa diawasi dan mendapatkan perhatian yang lebih dari organisasinya

sehingga akan menimbulkan sikap tanggungjawab kerja yang baik dikalangan pegawai dan hal ini tentu saja juga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

2. Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan kerja terhadap pegawai maka akan semakin tinggi tingkat pula disiplin kerja pada pegawai tersebut. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik kepada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka mereka akan mampu lebih disiplin dalam bekerja hal ini dikarenakan pengawasan yang dilakukan akan membentuk pribadi kerja yang lebih baik dalam diri pegawai selama menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan
3. Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai intervening pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan kerja yang dilaksanakan oleh organisasi kepada para pegawainya melalui variabel intervening disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi industri, seri umum, sumber daya manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Fathoni, Abdurrahmat 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Edisi. Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, Rini. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.9, No.2, November 2020: 76-87
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2014. *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN,
- Manullang, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Organidasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*,. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Riduwan, 2016, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, cetakan keempat, Bandung, Alfabeta.
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat,. BPFE, UGM, Yogyakarta
- Ruky.Achmad, S. 2014. *Sistem Manajemen Kenerja*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama
- Sastrohadiwiryono, S. 2014. *Metode Penelitian Manajemen (Cetakan Ke 3)*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Simanjuntak P. 2015. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar. Harapan.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Sukoco. Badri, M 2017. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Solimun. 2017. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan. Amos*. Fakultas MIPA
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung

Umar, Hussein.,2014. Evaluasi Kinerja Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

William B. Werther, Jr., Keith Davis, 2013, Human Resource and. Personnel Management, (Terjemahan) 4th edition,
Singapore : Mc Graw – Hill.

Wursanto. 2014. Dasar-DasarManajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka