



Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan

Masrep Manna Noer Elbadri¹, Sulisti Afriani², Adul Rahman³

¹)Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3}) Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹)masrepmanna99@gmail.com ; ²) sulistiafriani@unived.ac.id

How to Cite :

Masrep M.N.E., Sulisti, A., Abdul Rahman (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol Pp Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan . *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Juni 2022]

Revised [23 Desember 2022]

Accepted [01 Januari 2023]

KEYWORDS

Supervision, Work
Discipline, Employee
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan salah satu instansi yang mempunyai peraturan sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebaran Kabupaten Bengkulu Selatan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 123 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Data diproses menggunakan spss for windows versi 20.0. Metode analisis menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebaran Kabupaten Bengkulu Selatan adalah pada variabel pengawasan dengan koefisien standar beta sebesar 5,444 kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,999. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Pengawasan merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent of the influence of supervision and work discipline on the performance of the employees of the Satpol PP and Pemadam Kebakaran South Bengkulu Regency. The population in this research is 123 employees. The sampling technique used was saturated sample, namely by using the entire research population as the research sample. The data is processed in the form of numerical data using a Likert scale. Data collection methods in this study were questionnaires and literature study. The data is processed using spss for windows version 20.0. The analysis method uses quantitative methods, namely by using multiple linear regression analysis. The results of the study prove that the supervision variable has a significant influence on the dependent variable, namely employee performance, while work discipline has no effect on the performance of the Satpol PP and Kebakaran Fire Department employees, South Bengkulu Regency. The biggest significant influence on the performance of the Satpol PP and Kebakaran Pemadam PP employees is the supervision variable with a standard beta coefficient of 5.444 followed by work discipline variable with a beta coefficient of 0.999. From the results of this analysis, it can be concluded that supervision is the dominant factor that has the greatest influence on the tendency of the performance of the Satpol PP and Kebakaran Fire Department employees in South Bengkulu Regency.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2013).

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdambak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoko, 2013).

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan keinginan pegawai untuk memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam setiap organisasi, disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh para setiap pegawai, karena pegawai merupakan penggerak setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam melakukan kegiatan tersebut, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta didukung dengan peraturan kerja sehingga dapat menciptakan kedisiplinan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar bagi para pegawai agar bisa mewujudkan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, dan bermoral. Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar

mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan adalah 40% pegawai sering datang terlambat masuk kerja, 20% pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, 45% pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja di atas fenomena yang terjadi di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Menurut Hasibuan (2016) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Sedangkan Handoko (2013) menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan - tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Adapun tujuan pengawasan seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2016), menyatakan tujuan dalam melakukan pengawasan adalah untuk membantu para anggota organisasi mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam diri masing-masing dan memberikan bimbingan sehingga terjadi modifikasi perilaku yang negatif tersebut. Bahwa dari hasil pengawasan tersedia umpan balik kepada manajemen untuk menentukan langkah korektif yang mungkin diperlukan

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013), Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Jadi disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Hasibuan, 2016).

Kinerja

Pada hakikatnya, dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode Analisi

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2013). Metode deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu system pemikiran ataupun kelas manusia masa sekarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada dilingkungan Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 120 orang pegawai yang ada dilingkungan Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian data diperoleh langsung dari pengisian kuesioner (angket) dari pegawai yang ada di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini diberi skor 1-5 dengan skala likert. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keraguan atau netral dalam pemilihan jawaban. Oleh karena itu skala likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Linkert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013), analisis linier berganda dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhananya dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Persamaan regresi sederhana diperoleh dalam bentuk:

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

Dimana:

- Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- X1, X2 : Variabel Bebas (Pengawasan dan Disiplin Kerja)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi (slop)
- e : Tingkat kesalahan

Korelasi Linier Berganda

Korelasi berganda (multiple correlation) merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas (X1, X2) atau lebih, serta satu variabel terikat (Y). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah atau lebih, dan hubungan masing masing variabel di hitung menggunakan korelasi sederhana maka diperoleh alur hubungan antar masing masing variabel

$$R_{y.12}^2 = 1 - \frac{JKG}{(n-1)S_y^2}$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati

1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol.

Uji hipotesis

Uji t

Menurut Sugiyono (2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : nilai thitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Kriteria pengujian:

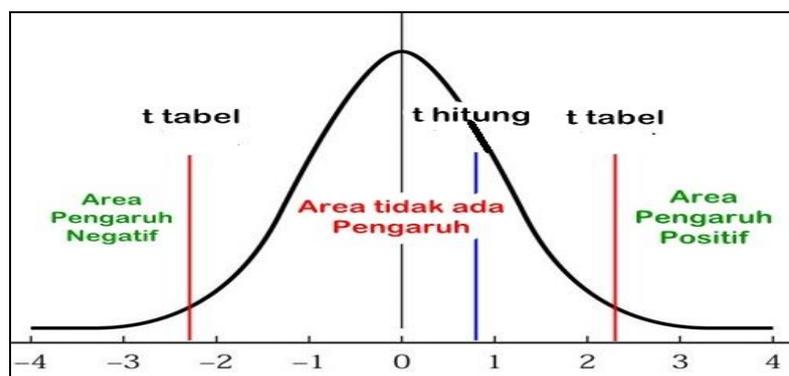
a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya variabel pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_{01} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{01} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Gambar 1. Kurva t tabel



Dari gambar kurva di atas, jika thitung terletak di area tidak ada pengaruh, maka H_1 (hipotesis pertama) ditolak dan sebaliknya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis yaitu diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk alternatif dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjas yang signifikan terhadap variabel terikat. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjas yang signifikan terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 tidak diterima.

1. H_{01} . Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,644 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. H_{02} . Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,599 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($6,599 > 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini didukung oleh teori bahwa disiplin adalah suatu bentuk kesadaran untuk mematuhi semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi. Jadi, apabila pegawai tidak disiplin tapi semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selalu selesai pada waktunya dan tidak menghambat pekerjaan maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh karena ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja. Misalnya, gaji atau upah dan insentif juga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

3. H₀₃. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini dibuktikan dengan statistik F_{hitung} sebesar 14,833 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Kaitan temuan penelitian dengan kajian terdahulu berdasarkan hasil data diatas, penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pada tabel 4.10 nilai $F_{hitung} = 14,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,29$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan secara simultan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,644 lebih besar dari t_{tabel} 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_a diterima.
2. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,599 lebih besar dari t_{tabel} 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,096 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian H_0 tidak diterima.
3. Pengawasan, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F_{hitung} sebesar 14,833 lebih besar dari F_{tabel} 3.29 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Atasan Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Atasan Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksana pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir dengan cara menentukan standar pelaksana dan tujuan perencanaan lembaga/instansi agar penyimpangan yang terjadi bisa diatasi. Disiplin kerja pegawai juga harus diperhatikan agar kualitas kinerja bertambah baik dan semua pekerjaan tidak akan terhambat.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, Z., Murdyanti, Y., & Hafifah, N. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Aksesibilitas Laporan Keuangan, dan Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*, 15(2).
- Artini, N. L. W., & Samtika Putra, I. P. D. (2020). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah, Aksesibilitas Laporan Keuangan, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2).
- Fauziah, M. R., & Handayani, N. (2017). Pengaruh Penyajian dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(6).
- Fikrian, H. (2017). Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Penyajian Laporan Keuangan dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *JOM FEKON*, 4(1).
- Gimnastiar, S. (2021). Kini KBB Hanya Mendapat WDP Dari BPK RI. *Bandung Barat Pos*. <https://www.bandungbaratpos.com/2021/05/26/aduh-turun-peringkat-kini-kbb-hanya-mendapat-wdp-dari-bpk-ri/>
- Handayani, M. (2019). *Akuntansi Sektor Publik: Dilengkapi 100 Soal Latihan Dan Jawaban*. Poliban Press.
- Hardiningsih, P., Meita, R., Srimindarti, C., & Kristiana, I. (2019). Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pematang). *Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1).
- Jatmiko, B., Prawoto, N., Puji Astuti, R., Nuhnita Sari, R., & Fil Ardhi, K. (2019). Application of Government Accounting Standards, Financial Statements Reporting, and Accessibility of Regional Finance Against Accountability for Regional Financial Management (Survey of All SKPDs of Kulon Progo Regency Government). *Advances in Economic, Business, and Management Research*, 102.
- Lumentut, D. F., Noholo, S., & Lukum, A. (2014). *Pengaruh Kualitas Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Gorontalo*. 12(2).
- Putri, M. (2018). Pengaruh Aksesibilitas Laporan Keuangan, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Wonogiri). *Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian

Intern Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Riantiarno, & Azlina. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. *Jurnal Pekbis*, 3(3).

Supriyadi, B., Suwardana, D., & Manghayu, A. (2017). *Kebijakan Akuntansi AkruaI Pemerintah Daerah*. Ghalia Indonesia.