

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN KLUNGKUNG**

Oleh :

I Nyoman Ruspawan, Ida Ayu Putu Sri Widnyani*

ABSTRACT

The Klungkung Regency Communication and Information Office formed based on Regent of Klungkung Regulation Number 35 of 2016 concerning Position, Organizational Structure, Duties and Functions and Work Procedures for Regional Devices has the main task of carrying out regional household affairs in the field of Information Technology (IT).

The objectives to be achieved in this study are (1) to determine the effect of supervision on the performance of Civil Servants at the Klungkung Regency Communication and Information Service, (2) to determine the effect of Motivation on the performance of Civil Servants at the Klungkung Regency Communication and Information Agency, (3) to find out the effect of Discipline on the performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency, (4) To find out which variables are more dominant influence on the Performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency, (5) To find out the variables of Supervision, Motivation and Discipline together - equally affect the Performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency. The type of research used is a quantitative method with a population of all civil servants of the Communication and Information Office of Klungkung Regency being made as respondents, namely 31 people.

Based on the results of the study concluded that supervision has a positive and significant effect on the performance of civil servants at 0.384 or 38.4%. Motivation has a positive and significant effect on the performance of civil servants at 0.365 or 36.5%. Discipline has a positive and significant influence on the performance of civil servants at 0.342 or 34.2%. Supervision, motivation and discipline together explain the variable performance of civil servants at 71.8%, while the remaining 28.2% is explained by other variables not examined in this study or the research model.

Keywords: Supervision, Motivation, Discipline and Performance

*Magister Ilmu Administrasi, Universitas Ngurah Rai, Denpasar

Email : ruspawanboy@gmail.com, dayusriwid@gmail.com

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Penataan urusan pemerintah dari berbagai level ini, tidak saja memperjelas kewenangan dan hubungan antar pemerintah, tetapi juga lebih tertuju pada upaya meningkatkan kinerja pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah (Sandiasa & Agustana, 2017: 2).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung merupakan salah satu lembaga daerah di Kabupaten Klungkung yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah di bidang Teknologi dan Informasi (TI). Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung memiliki cukup sumber daya manusia yang dianggap mampu mengemban tugas tersebut. Namun Demikian dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2017, prosentase rata-rata target kinerja yang ditetapkan masih belum mencapai 100% sehingga dikatakan belum optimal (sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 ; 494).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan, menurut Priyono (2006:13) "pengawasan merupakan faktor kunci bagi tolok ukur kinerja" dengan demikian suatu pengawasan merupakan upaya koreksi dalam proses yang sedang berjalan sehingga dapat memperkecil terjadinya penyimpangan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan terhadap pegawai dapat menggunakan berbagai macam model pendekatan pengawasan, hal ini disebabkan karena tidak ada satu sistem pengawasan yang sama untuk semua institusi, ini sangat tergantung pada situasi dan kondisi institusi tersebut.

Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tidak terlepas dari motif yang ingin dicapai. Gorda (2006:8) menyatakan "motif atau motivasi yang ditunjukkan oleh pegawai adalah merupakan alat penggerak yang dapat digunakan untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi". Pengaruh potensial motivasi atas kinerja dapat memberikan perubahan pada kemampuan karyawan, sehingga apabila motivasi rendah maka kinerja para karyawan juga menurun seakan-akan rendah. Menurut Mitchell (Winardi, 2004 :29) "motivasi merupakan penyebab langsung perilaku sehingga bila saja perilaku efektif maka akibatnya adalah kinerja yang tinggi.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat

eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Berdasarkan gejala-gejala tersebut diatas, maka penulis melihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung masih kurang optimal dan perlu untuk ditingkatkan . Untuk itu penulis sangat tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Pengawasan

Pengertian pengawasan menurut beberapa sumber dapat didefinisikan sebagai berikut: Handoko (2003 : 25) berpendapat pengawasan (*controlling*) adalah ”penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan”. Sujamto dalam Harahap (2001) menyatakan”Pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”, dari kutipan diatas dapat diartikan pengawasan merupakan alat yang dapat digunakan untuk menilai apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seorang pimpinan secara berkesinambungan melakukan kegiatan pengawasan tersebut.

2.2. Pengertian Motivasi

Salah satu pokok dalam suatu organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai agar bisa bekerja dengan kreativitas dan imajinasi yang tinggi sesuai tujuan . Baik buruknya suatu kinerja di latar belakang oleh motivasi kerja

pegawai tersebut. Pengertian motivasi menurut Handoko (1995:256) "motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi".

Arep dan Tanjung (2003:12) mengatakan: "motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja ". Seseorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai serta dihargai sesuai cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuan jelas dan didasari oleh yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta keribadian orang yang akan dimotivasi. Salah satu yang dapat dijadikan indikator motivasi pegawai adalah disiplin kehadiran. Disiplin kehadiran merupakan langkah awal bagi seorang pegawai untuk dapat berprestasi atau tanpa disiplin seseorang tidak akan bisa menghasilkan sesuatu.

2.3. Pengertian Disiplin

Webster'S New Collegiate Dictionary, yang dikutip oleh Sukarna (2007 : 9) mengatakan : "*Discipline* berasal dari bahasa latin *disciplina* atau *discipulus* yang berasal dari kata *discere* yang berarti *to learn* atau belajar. Disiplin adalah latihan rohaniah dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran dan kehendak (aspek-aspek rokhoaniah) dan watak". Dari uraian tersebut menyatakan bahwa melatih diri sendiri agar tidak membiasakan terhadap sesuatu yang tidak baik/ negatif yang dapat diterima secara umum (universal). Di dalam suatu organisasi disiplin ini mutlak diperlukan untuk jalannya organisasi, dimana para anggota organisasi harus tunduk pada rambu-rambu organisasi yang disepakati dan bertanggung jawab tanpa paksaan.

Sedangkan disiplin menurut Manulang (2008 : 5) berpendapat bahwa : "Disiplin adalah Melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan

dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.”

2.4. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata ”*Job performance* atau *Actual Performance* ”yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Gibson, dkk (1996:53) menyebutkan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan setiap pegawai yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan yang diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As’ad, 1991), sedangkan menurut Gillbert (Siagian,2005:132) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mangkunegara (2006:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah ”hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya” Jadi kinerja merupakan hasil dari usaha yang dicapai seorang baik berupa produk atau jasa, sesuai dengan beban kerja atau pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007 : 2) pengertian kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.5. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan yang dimaksud dengan : Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.6. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Hakikat pengawasan menurut Siagaan (2005:126-128) adalah melakukan pengawasan terhadap perencanaan yang menyebabkan terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Pengawasan dilakukan pada waktu kegiatan sedang berlangsung dengan menyadari manusia tidak sempurna sehingga pengawasan dilakukan secara simultan, disamping itu proses pengawasan yang diketahui oleh orang yang diawasi dapat menimbulkan ketaatan sehingga secara langsung maupun tidak langsung pengawasan yang diberikan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pengawasan yang baik akan membawa dampak pada efisiensi, efektifitas dan kualitas. Dengan adanya pengawasan yang cukup baik maka kualitas perencanaan yang telah disusun dapat diarahkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain pengawasan yang baik akan mempengaruhi produktivitas pegawai untuk meningkatkan kinerja.

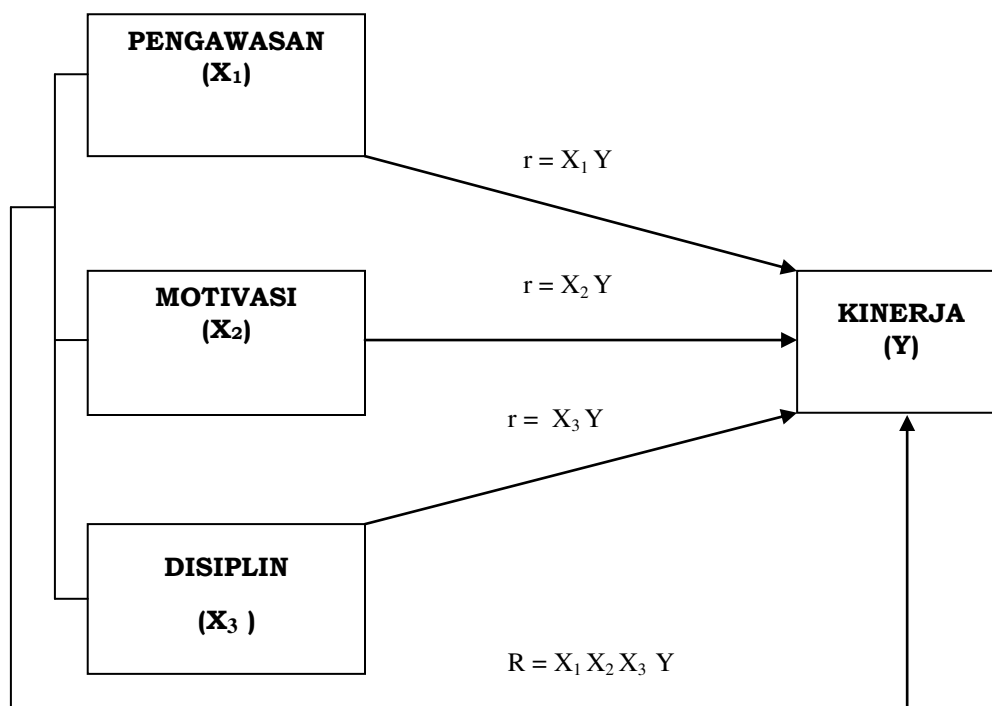
2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam sebuah organisasi agar dapat berjalan dengan sempurna diperlukan adanya suatu motivasi yang tinggi dari pimpinan organisasi, motivasi sesuatu yang harus dilakukan oleh pimpinan agar pegawai mau bekerja dengan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja merupakan motor penggerak organisasi, karena dengan motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai atau karyawan untuk melakukan hal-hal yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.8. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin menurut Manulang (2008 : 5) berpendapat bahwa : “Disiplin adalah Melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.” Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Kerangka Berfikir



2.9. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
3. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
4. Faktor Pengawasan berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
5. Pengawasan, Motivasi dan Disiplin secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian dan Lokasi Penelitian

Metode Penelitian dalam hal ini merupakan tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat Asosiatif antara variable X dengan Variabel Y. Penelitian ini menekankan pada upaya memberikan bukti empiris dan mendiskripsikan atau memberikan gambaran yang jelas tentang Pengawasan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja pegawai saling mempengaruhi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung, maka sumber data utama yang dipergunakan adalah data primer. Sumber data primer merupakan sumber data yang dihimpun langsung dari responden dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner). Dalam penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diamati dan peneliti akan menarik kesimpulan atas populasi berdasarkan sampel, hal ini disebut penelitian sampel (Gorda, 1997:61). Gorda (1997:63) mengatakan bahwa: “Pada prinsipnya tidak ada ketentuan yang ketat atau aturan yang mutlak mengenai penentuan besarnya sampel, peneliti sendirilah yang harus mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan permasalahan dan tujuan penelitian yang ditetapkan”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi / sensus/ sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebagai subyek /

responden penelitian. Namun untuk lebih menjamin obyektivitas, maka unsur peneliti sendiri tidak diteliti, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 31 orang.

Tabel. 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung

No.	Bidang	Populasi	%	Sampel
1	Sekretariat	10	100%	10
2	Bidang Komunikasi	10	100%	9
3	Bidang Telematika	5	100%	5
4	Bidang Persandian	7	100%	7
	JUMLAH	32	100%	31

3.3. Instrumen Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator penelitian masing-masing variabel sehingga terdapat tiga kuesioner dalam penelitian ini yaitu kuesioner Pengawasan, kuesioner Motivasi, kuesioner Disiplin dan kuesioner Kinerja pegawai. Kuesioner yang disusun menggunakan skala interval, skala interval tersebut berpedoman pada aturan Likert. Tabel skor jawaban skala Likert seperti di bawah ini :

Tabel 3.2
Skor jawaban Skala Likert

Skala Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sedangkan metode pengumpulan data, yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, kuesioner dan penelusuran data online.

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Menurut Santoso (2004:283), kriteria validitas untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- (1) Jika pernyataan memiliki r_{hitung} positif dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
- (2) Jika butir pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan r_{Alpha} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Menurut Santoso (2004:285-286), kriteria reliabilitas untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- (1) Jika pernyataan memiliki r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut reliabel.
- (2) Jika butir pernyataan memiliki $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan

Tabel 4.5
Hasil Validitas Pengawasan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	48.9677	42.499	0.682	0.944
P2	49.0323	41.832	0.758	0.941
P3	49.0968	39.824	0.781	0.941
P4	48.9677	41.432	0.814	0.940
P5	48.9032	41.690	0.796	0.940
P6	49.0000	42.133	0.723	0.943
P7	48.9677	42.366	0.698	0.943
P8	49.2258	40.847	0.786	0.940
P9	49.1290	40.716	0.837	0.939
P10	49.1935	41.228	0.789	0.940

P11	49.2903	40.946	0.701	0.944
P12	49.2581	40.198	0.692	0.945

Tabel 4.6
Hasil Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.946	12

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa 12 butir pernyataan untuk variabel pengawasan adalah valid, karena semua nilai *r*-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai *r*-tabel yang sebesar 0,300 (*Pearson Product Moment*). Untuk uji reliabilitas, karena diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,946 lebih besar dari nilai *r*-tabel yang sebesar 0,300 dikatakan reliabel.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 4.7
Hasil Validitas Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	40.9677	56.432	0.462	0.940
M2	41.1290	55.183	0.548	0.938
M3	41.2581	55.265	0.447	0.940
M4	41.4839	52.725	0.738	0.933
M5	41.5484	53.189	0.719	0.934
M6	41.7742	49.781	0.775	0.930
M7	42.0968	46.690	0.914	0.924
M8	42.1613	46.673	0.868	0.926
M9	42.4516	46.389	0.867	0.926
M10	42.5484	45.856	0.900	0.925
M11	42.8065	46.161	0.851	0.927
M12	43.2903	47.813	0.665	0.937

Tabel 4.8
Hasil Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.937	12

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 12 butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah valid, karena semua nilai *r*-hitung (*Corrected Item-Total*

Correlation) lebih besar dari nilai *r*-tabel sebesar 0,300 (*Pearson Product Moment*). Untuk uji reliabilitas, karena diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,937 lebih besar dari nilai *r*-tabel yang sebesar 0,300 dikatakan reliabel.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin

Tabel 4.9
Hasil Validitas Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	46.4516	30.789	0.747	0.894
D2	46.5806	32.652	0.614	0.900
D3	46.6129	32.512	0.711	0.896
D4	46.4516	32.523	0.621	0.900
D5	46.6129	31.778	0.753	0.894
D6	46.5161	34.191	0.587	0.902
D7	46.2258	34.714	0.473	0.906
D8	46.4516	30.523	0.698	0.897
D9	46.2581	33.998	0.526	0.904
D10	46.5484	31.056	0.669	0.898
D11	46.4839	29.725	0.727	0.895
D12	46.6129	34.112	0.536	0.904

Tabel 4.10
Hasil Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.907	12

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa 12 butir pernyataan untuk variabel disiplin adalah valid, karena semua nilai *r*-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai *r*-tabel sebesar 0,300 (*Pearson Product Moment*). Untuk uji reliabilitas, karena diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,907 lebih besar dari nilai *r*-tabel yang sebesar 0,300, dikatakan reliabel.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.11
Hasil Validitas Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	45.0968	26.957	0.437	0.802
K2	45.3226	26.092	0.533	0.795
K3	45.2903	25.680	0.621	0.788

K4	45.2903	25.280	0.519	0.795
K5	45.1613	27.140	0.392	0.806
K6	45.4839	26.725	0.465	0.800
K7	45.2258	26.781	0.368	0.808
K8	45.2903	26.346	0.480	0.799
K9	45.0968	26.157	0.556	0.793
K10	45.3548	26.837	0.408	0.805
K11	45.4194	25.185	0.498	0.797
K12	45.2258	24.381	0.409	0.813

Tabel 4.12
Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.814	12

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja adalah valid, karena semua nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai r-tabel (*Pearson Product Moment*). Untuk uji reliabilitas, karena diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,814 lebih besar dari nilai r-tabel yang sebesar 0,300, dikatakan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Koefisien statistik yang diperoleh pada hasil analisis regresi sederhana maupun regresi linier sederhana perlu diuji lebih lanjut dengan beberapa uji asumsi klasik.

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Korelasi Antar Variabel Independen

Coefficients^a

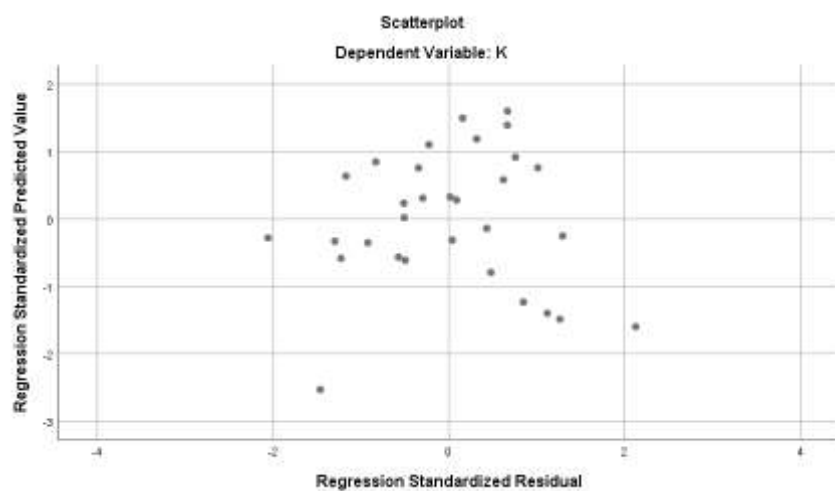
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.254	5.372		1.723	0.096		
	P	0.225	0.088	0.384	2.549	0.017	0.757	1.320
	M	0.266	0.125	0.365	2.131	0.042	0.304	3.292
	D	0.315	0.150	0.342	2.102	0.045	0.336	2.975

a. Dependent Variable: K

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui, apakah pada model regresi yang dihasilkan terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



4.5.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pada *t-1* (sebelumnya).

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

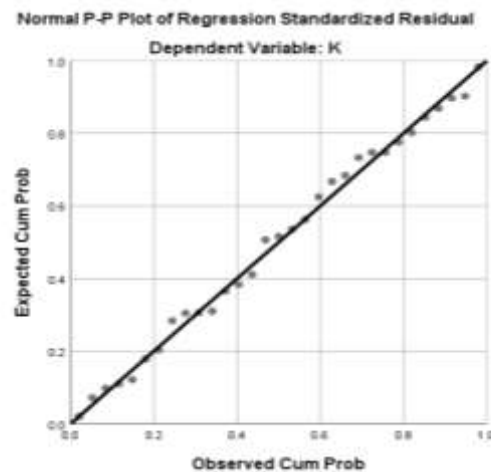
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	0.746	0.718	2.93891	2.285

a. Predictors: (Constant), D, P, M

b. Dependent Variable: K

4.6. Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai variabel bebas atau variabel terikatnya berdistribusi normal atau tidak.



4.7. Uji Korelasi *Pearson*

Uji Korelasi *Pearson* (Nugroho, 2005:35) adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi *Pearson*

Correlations					
		K	P	M	D
Pearson Correlation	K	1.000	0.611	0.802	0.772
	P	0.611	1.000	0.493	0.402
	M	0.802	0.493	1.000	0.815
	D	0.772	0.402	0.815	1.000
Sig. (1-tailed)	K		0.000	0.000	0.000
	P	0.000		0.002	0.012
	M	0.000	0.002		0.000
	D	0.000	0.012	0.000	
N	K	31	31	31	31
	P	31	31	31	31
	M	31	31	31	31
	D	31	31	31	31

4.8. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan keragaman pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) berada antara nol dan satu.

Tabel 4.17
Adjusted R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	0.746	0.718	2.93891	2.285

a. Predictors: (Constant), D, P, M

b. Dependent Variable: K

4.9. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.151	3	228.050	26.403	.000 ^b
	Residual	233.204	27	8.637		
	Total	917.355	30			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), D, P, M

4.10. Uji Pengaruh Secara Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel *coefficients* di kolom *Sig.* Jika nilai signifikansi uji t (*Sig*) < $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bebas signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.254	5.372		1.723	0.096		
	P	0.225	0.088	0.384	2.549	0.017	0.757	1.320
	M	0.266	0.125	0.365	2.131	0.042	0.304	3.292
	D	0.315	0.150	0.342	2.102	0.045	0.336	2.975

a. Dependent Variable: K

4.11. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi yang berguna untuk memprediksi nilai Kinerja pegawai berdasarkan nilai Pengawasan, Motivasi dan Disiplin dapat digunakan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3(1)$$

Tabel 4.20
Nilai-Nilai Persamaan Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.254	5.372		1.723	0.096
	P	0.225	0.088	0.384	2.549	0.017
	M	0.266	0.125	0.365	2.131	0.042
	D	0.315	0.150	0.342	2.102	0.045

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan tabel di atas, dari ketiga variabel yaitu Variabel Pengawasan, Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin yang paling dominan berpengaruh adalah variabel pengawasan yaitu sebesar 38,4%, sedangkan variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 36,5% dan variabel Disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,2%.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda Pengawasan terhadap Kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja pegawai secara signifikan, hal ini berarti apabila Pengawasan ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja pegawai demikian pula pada Dinas Komunikasi dan

Informatika Kabupaten Klungkung apabila Pengawasan menurun akan menurunkan Kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis-regresi berganda Motivasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja pegawai secara signifikan, hal ini berarti apabila Motivasi ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja pegawai demikian pula Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung apabila Motivasi menurun akan menurunkan Kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis-regresi berganda Disiplin terhadap Kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif Disiplin terhadap Kinerja pegawai secara signifikan, hal ini berarti apabila Disiplin ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja pegawai demikian pula pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung apabila Disiplin menurun akan menurunkan Kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis-regresi berganda pengawasan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai secara signifikan, hal ini berarti apabila pengawasan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai demikian pula Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung apabila pengawasan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama menurun akan menurunkan kinerja pegawai.

5. Penutup

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan yaitu sebesar 38,4%.

2. Bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan yaitu sebesar 36,5%.
3. Bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai adalah positif dan signifikan yaitu sebesar 34,2%.
4. Bahwa dari ketiga variabel yaitu Variabel Pengawasan, Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin yang paling dominan berpengaruh adalah variabel pengawasan sebesar 38,4%.
5. Pengawasan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung sebesar 71,8 %.

5.2. Saran-saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan pelaksanaan pengawasan sebaiknya berpedoman pada indikator-indikator pengawasan melekat.
2. Melalui peningkatan pelaksanaan motivasi sebaiknya lebih sering diadakan motivasi dua arah dengan mengadakan rapat-rapat rutin yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas dan mencari solusi atau pemecahan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan pelaksanaan disiplin sebaiknya dilakukan dengan cara penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan secara efektif dan efisien.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, pengawasan melekat dari pimpinan kepada bawahan memiliki peran yang paling dominan sehingga pimpinan diharapkan lebih meningkatkan pengawasan tersebut kepada seluruh pegawai negeri sipil.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupten Klungkung, pimpinan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan, motivasi dan disiplin karena ketiga indikator tersebut sangat penting, selain itu juga perlu diteliti lebih dalam lagi untuk variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- AS,ad Moh. 1991. *Psilogi Insdustri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Liberty.
- Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. 1996. *Manajemen*. Edisi Sembilan Jilid 1. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Jakarta : Erlangga.
- Gibson,dkk. 1996.*Organisasi,Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I alih bahasa Nunuk Adiarni*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gorda, I Gusti Ngurah .1997. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .edisi 2 Yogyakarta : BPFE.
- Harahap , R. Hamdani. 2015. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat.
- Keputusan Bupati Klungkung Nomor 362/H2O/2016 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klungkung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang, M. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, SertaTata Cara Perubahan

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Priyono. 2006. *SPN harus Komperhensif (Syarif Adnan Baharuddin)*. Warta Pengawasan Vol. XIII/No.2/April 2006.

Sandiasa, Gede & Putu Agustana, 2017. "Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah". Dalam *Public Inspiration, Jurnal Administrasi Publik*, Warmadewa, Denpasar.
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/824>

Siagian, P. Sondang, 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.