OPEN ACCESS

Sasanti
Journal of Economic And Business
Volume 2 Nomor 3, Agustus Tahun, 2021

ANALISIS PENGAWASAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN WARU KABUPATEN SIDOARJO

Aryo Putra Ardhitianto
Program Studi Magister Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan internal terhadap Kinerja Pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, dan menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 34 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal di kantor Kecamatan Waru sudah baik. Motivasi kerja di kantor Kecamatan Waru termasuk dalam kategori baik. Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sudah dalam kategori sangat baik. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : Pengawasan Internal, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kecamatan Waru Sidoarjo sebagai unsur pembantu Bupati pada pemerintah Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas yang cukup berat karena peran ganda yang dimilikinya, disatu sisi merupakan kebijakan yang diambil pemerintah Kabupaten tetapi disisi lain juga harus mampu mengakomodir sebagai masukan dari masyarakat dan lembaga kemasyarakatan agar dapat mempermudah koordinasi dan memahami penyelenggaraan pemerintahan, serta kepada pemerintah desa, lembaga desa dan masyarakat untuk menjelaskan dengan asumsi awal masyarakat semakin meningkatkan partisipasi masyarakat.

Peran dari sumber daya manusia di kantor Kecamatan Waru sangat penting untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai pembantu pelaksana kebijakan Bupati di tingkat kecamatan.Karena pentingnya peran manusia tersebut, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya, hal ini menandakan bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Kondisi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dapat dikatakan masih rendah, hal ini dapat terlihat dari hasil kerja pegawai tidak dapat maksimal seperti pengiriman laporan/data ke kabupaten sering terlambat, pelayanan

kepada masyarakat kurang memuaskan, karena pegawai sering tidak ada diruangan pada waktu jam kerja dan pengarsipan dokumen/surat surat kurang tertata, sehingga pada waktu ada permintaan data tidak bisa langsung dikerjakan.

Tindakan pengawasan internal oleh pimpinan pada suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjan-pekerjan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Hasibuan 2017:154). Pelaksanan pengawasan internal pada instansi pemerintah akan memerlukan keberadan pimpinan sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan internal kepada bawahannya. Tindakan pengawasan internal pada suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan yang mengusahakan agar pekerjan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dicapai sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang ada. Akan tetapi di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo masih kurangnya pengawasan internal pimpinan terhadap bawahannya, sehingga hasil kerja yg dicapai belum optimal. Dengan penerapan pengawasan internal yang baik akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi kerja dalam bekerja dapat mengarahkan pegawai untuk berorientasi yang akhirnya akan melatih pegawai untuk berkinerja tinggi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli & Gani (2018) dan Nasution (2017) yang menyebutkan pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhariyanto dan Putro (2018) dimana Pengawasan internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelaksanaan pengawasan internal yang optimal dan dilakukan secara berkala akan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengawasan internal akan lebih membangkitkan motivasi kerja dan keseriusan pegawai saat bekerja sehingga dapat memperbesar peluang dari intansi pemerintahan untuk mencapai target yanag ada karena memiliki pegawai berkinerja tinggi, mengingat kunci keberhasilan pelaksanaan suatu program bergantungan pada kinerja pegawainya.

Selain dari pengawasan internal, organisasi juga harus peduli pada faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang munculnya adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja (Endah, 2016: 135). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jepry & Mardika (2020), Mashudi, dkk. (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian dari Tumilaar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat exsternal maupun yang bersifat internal. Hal yang harus disadari bahwa salah satu alasan seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi mendapat pengakuan dari masyarakat.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam

pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Berbeda dengan Pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo yang masih ada beberapa pegawai terlambat datang di kantor dan pulang lebih cepat. Ada juga pekerjaan yg selesai tidak tepat waktu sehingga kinerja pegawai menurun. Apabila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi sebaliknya ketidakdisplinan pada pegawai akan memaksa tingkah laku yang buruk pada pegawai yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jepry & Mardika (2020) dan Mashudi, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2015:17) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:115).

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut. Menurut Trumbo dalam Supriadi (2017:146) beberapa indikator penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (*qualitative of work*)
2. Kuantitas kerja (*quantitative of work*)
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*)
4. Keterampilan (*dependability*)
5. Kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*)
6. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company policy*)
7. Prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgment*)
8. Pengawasan internal dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*)

Pengawasan internal

Pengawasan internal adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2016:54) Pengawasan internal merupakan tindakan atau kegiatan yang di lakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Menurut Dessler (2015:2) pengawasan internal (*Controlling*) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau level produksi, pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Menurut Handoko (2016:362) indikator-indikator dari pengawasan internal adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar : Tahap pertama dalam pengawasan internal adalah penetapkan standar kerja, mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil kerja.
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan : Penentuan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan pekerjaaan secara tepat. Pengukuran juga sebaikanya mudah dilaksanakan, tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada pegawai.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan : Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan pekerjaan yaitu Pengamatan, Laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, Metode-metode otomatis dan Pengujian atau dengan pengambilan sampel
4. Perbandingan pelaksanan dengan standard an analysis penyimpangan : Tahap kritis proses pengawasan internal adalah membandingkan pelaksanan nyata dengan pelaksanan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Kompleksitas sangat mungkin terjadi saat pengimpretasian penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa agar dapat diketahui penyebab mengapa standar tidak dapat dicapai.
5. Perbaikan atas penyimpangan bila hasil analisa menunjukan adanya tindakan perbaikan atas penyimpangan, tindakan ini harus diambil. Tindakan perbaikan dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Motivasi kerja

Chukwuma (2014:63) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma, 2014:64).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2016:44).

Herzberg dalam Arka'a (2018:3) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja antara lain:
1. Kehidupan Pribadi
2. Gaji
3. Kondisi Kerja
4. Keamanan kerja
5. Hubungan dengan teman dan atasan.
6. Kebijakan dan administrasi instansi

Disiplin

Menurut Sutrisno (2017:121) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Siswanto dalam Sinambela (2016:356) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2014:45) adalah sebagai berikut:
1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

METODEPENELITIAN

Pada penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:4). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas berdiri sendiri, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Varibel bebas dalam penelitian ini ada 3 yaitu Pengawasan internal (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Disiplin (X_3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebesar 33 orang.Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2014:73) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X_2, …, Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-

masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi dalam peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:
X_1 = Pengawasan internal
X_2 = Motivasi kerja
X_2 = Disiplin
Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (Uji t). Menurut Priyatno (2014:85) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Kecamatan Waru merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Wilayah Kabupaten Bojonegor terdiri dari 23 (Dua Puluh Tiga) desa, jumlah dusun 58 (lima puluh delapan) dengan luas wilayah sebesar 60,52 km2 terletak disebelah timur Pusat Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang berjarak 7 Km dan Ibukota Provinsi Jawa Timur Surabaya berjarak 100 Km, dengan batas-batas administrasi :

a. Sebelah Utara : Kecamatan Soko Kabupaten Tuban
b. Sebelah Selatan : Kecamatan Sukosewu
c. Sebelah Barat : Kecamatan Kapas
d. Sebelah Timur : Kecamatan Sumberrejo

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui kondisi variabel pengawasan internal, motivasi kerja, disiplin, dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Deskripsi Variabel dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dari seluruh variabel yaitu pengawasan internal, motivasi kerja, disiplin, dan kinerjasebagaimana dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.Deskripsi Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan internal	33	3.80	5.00	4.4606	.40461
Motivasi kerja	33	3.33	5.00	4.3385	.51775
Disiplin	33	3.20	5.00	4.3576	.48414
Kinerja	33	3.38	5.00	4.3355	.48317
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel pengawasan internal memiliki nilai mean sebesar 4.4606 yang masuk pada interval kelas 4.24 s/d 5.00dalam kondisi sangat baik, variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 4.3385 yang juga masuk pada interval kelas 4.24 s/d 5.00dalam kondisi sangat baik, variabel disiplin memiliki nilai mean sebesar 4.3576 yang juga masuk pada interval kelas 4.24 s/d 5.00dalam kondisi sangat baik, dan variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 4.3355 yang juga masuk pada interval kelas 4.24 s/d 5.00dalam kondisi sangat baik.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.351	.571		.615	.543
	Pengawasan internal (X1)	.165	.164	.138	1.004	.032
	Motivasi kerja (X2)	.535	.145	.573	3.691	.001
	Disiplin Kerja (X3)	.213	.144	.214	1.478	.015
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Dari hasil analisis regresi dalam peneliti ini dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.351 + 0.165\ X_1 + 0.535\ X_2 + 0.213\ X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari pengawasan internal, motivasi kerja dan disiplin. Nilai konstanta sebesar 0.351 mengandung makna bahwa apabila tidak ada pengawasan internal, motivasi kerja dan disiplin serta variabel lain, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sebesar 0.351 satuan. Nilai konstanta 0.165menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada pengawasan internal sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sebesar 0.165satuan.Nilai konstanta 0.535menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sebesar 0.535satuan. Nilai konstanta 0.213menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam disiplin sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sebesar Nilai 0.213satuan

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada table 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru. Dari hasil analiis data diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat dimungkinkan karena dalam teori manajemen dikatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari *Ability* dan *Motivation*. Artinya kinerja seseorang bisa ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan dan motivasi kerja kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 3.691 dengan tingkat signifikansi 0.001. nilai ini merupakan nilai t hitung paling besar disbanding pengawasan internal dan disiplin kerja,

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dapat dijelaskan oleh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.835[a]	.697	.666	.27941

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dilihat dari nilai R square adalah sebesar 0.697. Artinya bahwa sebesar 69.7% kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjodapat dijelaskan oleh pengawasan internal motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% kinerja pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjodapat dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan internal yang ada di kantor Kecamatan Waru sudah bagus hal ini ditunjukkan oleh hasil kuesioner yang sebagian besar responden menyatakan sudah sesuai. Motivasi kerja kerja pada kantor Kecamatan Waru pada kategori baik, artinya pegawainya memiiki motivasi kerja yang baik. Demikian juga Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sudah pada kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Pengawasan internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis dengan uji t ditemukan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Waru perlu meningkatkan motivasi kerja kerja, mengingat motivasi kerja kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru misalnya dengan menjalin hubungan yang baik antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan karena selama ini ada kesenjangan antara pimpinan dengan bawahan. Dengan perbaikan hubungan tersebut diharapkan tidak ada kesenjangan antara pimpinan dengan bawahan. Selain motivasi kerja kerja, Perlu juga meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Waru, mengingat disiplin kerja pegawai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum maksimal. Oleh karena itu perlu peningkatan disiplin kerja agar mampu meningkatkan kinerja. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja misalnya dengan upaya penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan melakukan koreksi pada pekerjaan yang telah dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Arka'a. (2018). The Effect Of Motivator Factors And Hygiene Factors On Employee Work Motivation. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 4, No. 2, Edisi Des 2018

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).

Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Endah, S. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5 (2), 4.

Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Jepry, Nanda Harry Mardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal EMBA. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 1977-1987

Kumarawati, Raka, Suparta, Gede dan Yasa, Suyatna. (2017). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017,Hal 63-75

Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering* (JEBE), 1(2), 319-325.

Nasution, Muhammad, Irfan. (2017). *The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference* 2017

Priyatno, Duwi. (2014). SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Andi. Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suhariyanto, Dony dan Putro, Tanto Askriyandoko. 2018. Analisis Pengawasan internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 3 No. 1 (2018) hlm. 81-92

Supriyadi, dkk. (2017). *Assessing The Impact Of Motivation,Job Satisfaction, and Work Environment on the Employee Performance in Healthcare Services. International Journal of Scientifitic & Technology Research 6 (10)*

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Tumilaar, Brigita, Ria. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. PT Rajagrafindo. Jakarta

Zulkifli dan Gani. Supriyadi. (2018). Pengaruh Pengawasan internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 6, No. 1, Oktober 2018