

---

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN**

---

Tri Wahyuni<sup>1</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>2</sup><sup>1</sup> Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.<sup>2</sup> Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.[abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id](mailto:abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 24 Agustus 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 21 Oktober 2021</p> <p>Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilakukan Pada Pengadilan Negeri Medan Provinsi Sumatera Utara Kota Medan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala <i>likert</i>. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125, dalam menentukan sampel diambil dengan menggunakan rumus <i>slovin</i>, dan menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> yaitu pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi agar sampel yang digunakan sesuai dengan penelitian ini, sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian dengan uji secara parsial bahwa Pengawasan memiliki nilai <math>t</math> hitung sebesar <math>4,853 &gt; 1,6610</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Disiplin Kerja memiliki nilai <math>t</math> hitung sebesar <math>2,907 &gt; 1,6610</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Berdasarkan hasil uji <math>F</math> (Simultan) memiliki nilai <math>F</math> hitung sebesar <math>73,614 &gt; 3,10</math>, sehingga secara bersama-sama Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai nilai sebesar 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam perkembangan perusahaan, karena maju tidaknya suatu perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia dalam perusahaan berfungsi untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya lain semaksimal mungkin sehingga bisa menghasilkan keuntungan bagi perusahaan menggunakan akal dan pikirannya. Pencapaian tujuan perusahaan tergantung strategi yang

ditetapkan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang tinggi sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, budaya organisasi, sarana prasarana, profesionalisme pegawai dan faktor – faktor lainnya. Namun dalam penelitian ini penulis akan mengkhususkan pada faktor pengawasan dan disiplin kerja yang sangat diperlukan oleh instansi ini dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya sebagai lembaga peradilan. Perlunya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan bukti berhasil atau tidaknya tujuan organisasi didirikan. Kinerja pegawai bersifat individual sehingga setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan beberapa faktor yang penting diperhatikan seperti faktor pengawasan dan faktor disiplin kerja karena kedua faktor ini saling mempengaruhi dalam membuat pegawai bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, karena dengan adanya pengawasan kerja pegawai yang ketat oleh perusahaan maka secara otomatis pegawai tersebut juga akan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Pengawasan kerja dilakukan perusahaan agar pegawai tidak melaksanakan pekerjaan sesuai keinginannya tetapi harus tetap mengacu kepada peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Pengawasan kerja ini juga dilakukan agar dapat meminimalisasi pegawai melakukan tindakan indisipliner yang tidak sesuai aturan yang berlaku di perusahaan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, pengawasan juga dapat digunakan untuk memantau hal-hal yang bisa merugikan perusahaan seperti kesalahan kerja, kekurangan kerja, kelemahan kerja dan cara kerja yang tidak sesuai ketentuan perusahaan. Namun pengawasan harus dilaksanakan pimpinan dengan baik, bukan berarti digunakan untuk mencari-cari kesalahan pegawai, tetapi semata-mata demi kemajuan perusahaan. Pengawasan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan sehingga bisa memberikan dampak positif bagi perkembangan dan perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Pengadilan Negeri Medan merupakan Pengadilan Negeri Medan merupakan Yurisdiksi dari Pengadilan Tinggi Sumatera Utara. Pengadilan Negeri Medan merupakan lingkungan peradilan dibawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan Hukum dan Keadilan. Pengadilan Negeri Medan, sebagai Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama baik perkara Pidana maupun Perkara Perdata.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Pengadilan Negeri Medan bahwa kinerja pegawai masih kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sehari-hari, di mana kinerja yang dihasilkan masih di bawah target yang ditetapkan sesuai dengan Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Laporan Kinerja Akuntabilitas**

No	Sasaran	Realisasi Pencapaian Target			
		Uraian	Target	Realisasi	%
1	Terwujudnya penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel	1. Presentase Penyelesaian Perkara	90%	77,32%	86,91
		2. Jumlah Perkara Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan yang diselesaikan tepat waktu.	957 pkr	360 pkr	37,61
		3. Jumlah perkara bagi masyarakat miskin dan etrpinggirkan yang mendapatkan layanan posbakum	576 pkr	0 pkr	0
		4. Presentase putusan yang diunggah ( <i>upload</i> ) ke <i>website</i> .	40%	0,07%	0,17
		5. Presentase Pelayanan Meja Informasi	95%	100%	100
		6. Presentase Minutasi Berkas Perkara	95%	96,46%	101,5
2	Terselesaikannya Administrasi perkara yang efektif, efisien, dan akuntabel	1. Presentase proses administrasi penerimaan perkara.	100%	100%	100
		2. Presentase proses pemeriksaan perkara.	100%	96,7%	96,7
		3. Presentase proses administrasi putusan perkara.	100%	100%	100
		4. Presentase proses penyampaian salinan putusan kepada para pihak.	100%	100%	100
3	Terwujudnya penyelesaian perkara melalui mediasi	Presentase mediasi yang berhasil	5%	1,09%	21,8

Sumber : Pengadilan Negeri Medan (2021)

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai berdasarkan kuantitas belum maksimal. Hal ini dapat dilihat bahwa masih banyaknya target yang ditetapkan belum tercapai 100% sesuai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, terutama sasaran terwujudnya penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel yang rata-rata realisasi masih di bawah target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya sehingga terjadi permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan program kerja yang telah ditetapkan sehingga kinerja masih jauh dari yang diharapkan yang disebabkan oleh kurang efektifnya pengawasan serta rendahnya disiplin kerja pegawai. Namun selain itu, kedua aspek tersebut, penurunan kinerja pegawai juga dipengaruhi adanya pandemic virus Covid 19 yang

melanda dunia termasuk Indonesia sehingga pegawai tidak bisa efektif dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya larangan tatap muka langsung (*face to face*) dalam melaksanakan tugasnya sehingga penanganan perkara terganggu yang menyebabkan banyaknya perkara yang belum bisa ditangani karena permasalahan tersebut. .

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Kurang efektifnya pengawasan yang diterapkan atasan menyebabkan kinerja pegawai juga rendah, karena tidak adanya ketetapan 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.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa disetiap realisasi pencapaian target sudah ditentukan target yang harus disiapkan oleh pegawai. Akan tetapi masih banyak pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Didalam hal ini bisa kita simpulkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan tidak bekerja secara maksimal.

Maka dari itu pengawasan harus dilakukan secara maksimal sehingga pegawai dapat berkerja sesuai standar pelaksanaan yang telah ditetapkan, berkerja secara terukur, cepat melakukan evaluasi kerja dan juga cepat dalam bertindak apabila harus melakukan koreksi dalam pekerjaannya.

Hasil kerja yang dilihat dari prosesntase pengaduan yang ditindaklanjuti merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai. Pengawasan yang efektif dan efisien akan menciptakan pengaruh positif terhadap pegawai, di mana pegawai mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Medan dapat dikatakan belum sepenuhnya baik, hal ini dapat dilihat dari absensi kerja pegawai yang masih ada terlihat tidak masuk kerja, terlambat datang atau pulang lebih awal dari ketentuan yang ditetapkan instansi.

**Tabel 2. Absensi kerja pegawai**

Bulan	Hadir (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Tanpa Keterangan (%)
Januari	70%	5%	15%	10%
Pebruari	50%	5%	10%	35%
Maret	55%	5%	2%	38%
April	53%	5%	9%	33%
Mei	54%	3%	7%	36%
Juni	50%	6%	7%	37%
Juli	58%	7%	3%	32%
Agustus	57%	4%	3%	36%
September	55%	4%	7%	34%
Oktober	54%	5%	6%	35%
November	55%	6%	6%	33%
Desember	56%	4%	6%	34%

Sumber : Pengadilan Negeri Medan (2021)

Dapat diketahui bahwa absensi pegawai dari bulan Januari-Desember 2020 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai yang tanpa keterangan setiap bulannya masih ada dan berfluktuasi setiap bulannya. Fenomena ketidakhadiran pegawai ini tinggi terutama sejak adanya pandemi Covid-19, di mana sejak bulan Februari 2020 pegawai banyak yang dirumahkan dan melaksanakan aktivitas kerja melalui rumah secara daring (dalam jaringan), sehingga banyak pegawai yang tidak melakukan absensi maka terjadilah ketidakhadiran tanpa keterangan yang persentasenya > 30% sejak bulan Februari hingga Desember 2020. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Berdasarkan pengamatan langsung peneliti dilapangan bahwasannya kurangnya ketegasan, Pengawasan, dan sanksi hukuman terhadap pegawai. Tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi ini dipengaruhi oleh rendahnya disiplin pegawai dalam organisasional sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan juga mengalami penurunan atau tidak mencapai target yang ditetapkan instansi sebelumnya.

Selain itu, disiplin kerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan juga masih rendah karena masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan serta masih sering terlambat masuk kerja dengan segala alasan yang dibuat masing-masing, sehingga pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan pekerjaan mengalami penumpukan maka tujuan berdirinya instansi tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan”**.

## **LANDASAN TEORI**

### **I Pengawasan (X<sup>1</sup>)**

Manullang yang dikutip oleh Herawati, dkk (2016) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta

mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016), Indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan  
Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.
2. Pengukuran hasil kerja  
Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel.
3. Penilaian kinerja  
Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.
4. Tindakan koreksi  
Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

## II Disiplin Kerja ( $X^2$ )

Menurut Siagian yang dikutip oleh Syamsuri (2014) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), Indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan (kemampuan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan  
Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa  
Semakin besar balas jasa yang diberikan perusahaan, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
4. Keadilan  
Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik. Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat

Waskat ( pengawasan melekat) adalah tidakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman  
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan  
Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan  
Terjadinya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## II Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017). Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan

tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

**METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Untuk mendapatkan data opini individu, penelitian ini menggunakan metode survei, metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, di mana peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara yang terstruktur. Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Agama di Jl. Pengadilan No. 8, Medan. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai. Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam hal ini populasi yang akan diteliti adalah pegawai Pengadilan Negeri Medan sebanyak 125 orang. Besarnya penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dicari dengan menggunakan rumus Slovin. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini berjumlah 95 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: Observasi, Wawancara, kuisisioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari populasi asli penelitian yang berjumlah 168 responden secara acak dengan kriteria signifikan 0,5. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut: dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X')**

Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,828	0,5	Valid
Pernyataan X1.2	0,836	0,5	Valid
Pernyataan X1.3	0,902	0,5	Valid
Pernyataan X1.4	0,772	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Diperoleh nilai *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada pernyataan X1.3 sebesar 0,902, dimana hasil analisis *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,902 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5 dan nilai terendah pada pernyataan X1.4 sebesar 0,772, dimana akan diperoleh hasil *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,772 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sup>2</sup>)**

Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan X2.1	0,779	0,5	Valid
Pernyataan X2.2	0,913	0,5	Valid
Pernyataan X2.3	0,768	0,5	Valid
Pernyataan X2.4	0,906	0,5	Valid
Pernyataan X2.5	0,725	0,5	Valid
Pernyataan X2.6	0,797	0,5	Valid
Pernyataan X2.7	0,692	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Nilai *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada pernyataan X2.2 sebesar 0,913, dimana hasil analisis *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,913 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5 dan nilai terendah pada pernyataan X2.7 sebesar 0,692, dimana akan diperoleh hasil *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,692 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pernyataan Y.1	0,579	0,5	Valid
Pernyataan Y.2	0,608	0,5	Valid
Pernyataan Y.3	0,668	0,5	Valid
Pernyataan Y.4	0,635	0,5	Valid
Pernyataan Y.5	0,630	0,5	Valid
Pernyataan Y.6	0,724	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari pernyataan tabel tersebut, diperoleh nilai *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada pernyataan Y.6 sebesar 0,724, dimana hasil analisis *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,724 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5 dan nilai terendah pada pernyataan Y.1 sebesar 0,579, dimana akan diperoleh hasil *Correlation Pearson* ( $r_{hitung}$ ) 0,579 > Kriteria Pengukuran Nilai 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian. Berdasarkan tabel tersebut diatas, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Dapat dilihat dan setiap butir pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,5. Maka dengan demikian dapat dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan

dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

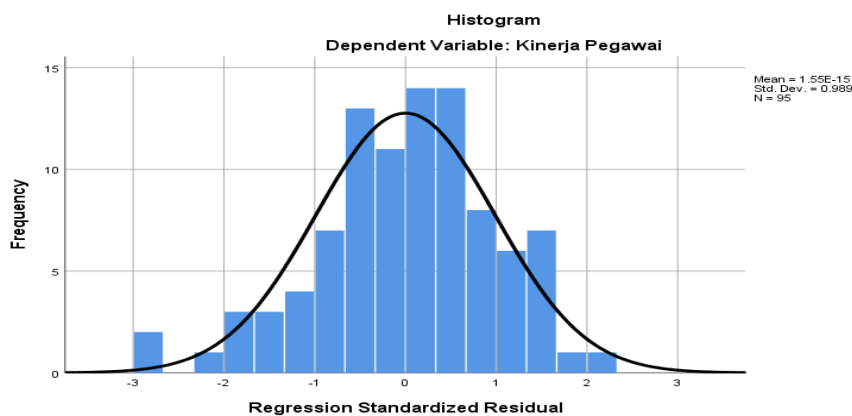
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pengawasan ( $X^1$ )	0,854	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X^2$ )	0,894	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,702	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

**Gambar 1**  
**Grafik Histogram**



Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistic yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51794217
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.041
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolonieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji asumsi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.998	1.554		3.859	.000		
Pengawasan	.666	.137	.516	4.853	.000	.370	2.706
Disiplin Kerja	.259	.089	.309	2.907	.005	.370	2.706

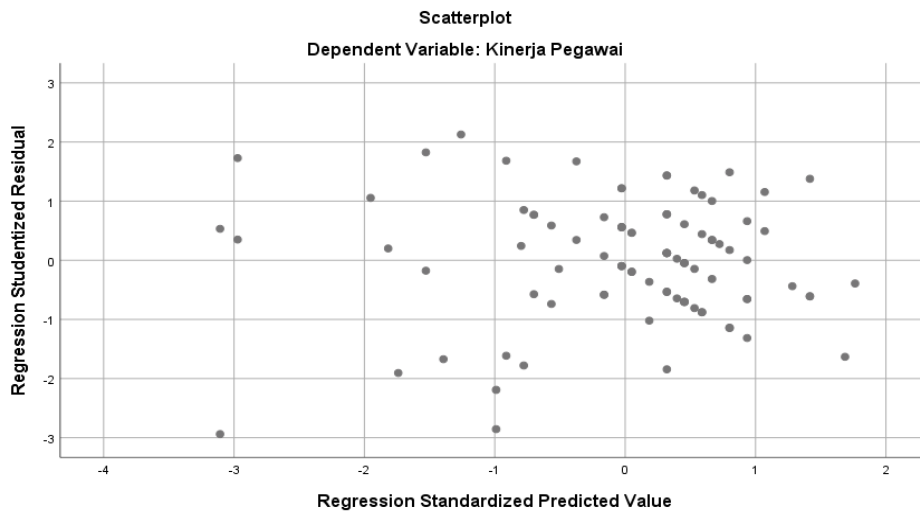
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 0,370 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *VIF* dari Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 2,706 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.921	.919			4.269	.000		
Pengawasan	-.135	.081	-.270		-1.660	.100	.370	2.706
Disiplin Kerja	-.019	.053	-.059		-.361	.719	.370	2.706

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,100 lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin Kerja (X2) yakni 0,719 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwatidak terjadi heterokedastistas.

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.998	1.554		3.859	.000		
Pengawasan	.666	.137	.516	4.853	.000	.370	2.706
Disiplin Kerja	.259	.089	.309	2.907	.005	.370	2.706

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.12 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5,998 + 0,666 X_1 + 0,259 X_2 + e$$

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 5,998, b1 sebesar 0,666 dan b2 sebesar 0,259 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,998 + 0,666 X_1 + 0,259 X_2 + e$ , Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 5,998 artinya jika variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja bernilai 0 maka Pengawasan dan Disiplin Kerja Pada Pengadilan Negeri Medan adalah sebesar 5,998.
2. Koefisien regresi variabel Pengawasan = 0,666 artinya jika variabel Pengawasan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat 0,666.
3. Koefisien regresi Karakteristik Individu = 0,259 artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,259.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independensecara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.998	1.554		3.859	.000		
Pengawasan	.666	.137	.516	4.853	.000	.370	2.706
Disiplin Kerja	.259	.089	.309	2.907	.005	.370	2.706

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai T tabel pada  $n = 95$  pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6610. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,516, dimana nilai T-hitung  $>$  T-tabel ( $4,853 > 1,6610$ ) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,309, dimana nilai T-hitung  $<$  T-tabel ( $2,907 > 1,6610$ ) dan signifikan sebesar 0,005 lebih Kecil dari 0,05 artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka  $H_{a2}$  diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.610	2	173.305	73.614	.000 <sup>b</sup>
	Residual	216.590	92	2.354		
	Total	563.200	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,614. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 2, dk penyebut : 95-2-1 (5%; 2; 92;  $F_{tabel}$  3,10) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (73,614)  $>$   $F_{tabel}$  (3,10), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.607	1.534

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,615 hal ini berarti 61,5% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ( $100\% - 61,5\% = 38,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $4,853 > 1,6610$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan dengan taraf signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $2,907 > 1,6610$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar ( $73,614 > 3,10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan.

## DAFTAR RUJUKAN

Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.

- Anggraeni, I & Ruzikna. 2016. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *Jom Fisip*, 3 (2), 1-16.
- Baktiyasal, Rofli Sulistyو dan Lena Farida. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jom Fisip* 4(2), 1-15.
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasirat Abadi Manado. *Jurnal Emba* 1(3), 1080-1088.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariato Dan Asron Saputra. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam. *Jurnal Emba*, 8(1), 672-683.
- Herawati, N.L.M., Saputra, I.D.G.D., Budiasih, I.G.A.N. 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953-1980.
- Istiantara, Dedek Tri. 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, III(2), 93-101.
- Juliandi, Azuar. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.
- Lukas, M., Tewal, B., Walangitan, M. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba* 5(2), 1921 – 1928.
- Maharani, Dyah Dan Rosilawati. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Serang Kota Serang. *Jurnal Eco-Buss*, 1(2), 51-58.
- Margaret, Fitra. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 5(1), 95-109.
- Marsaoly, K.M.S & Nurlaila. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 2(2), 24-33.
- Nofriansyah, Deny. 2018. Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Pramularso, Egris Yani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*, I(2), 171-178.
- Sandewa, Fadli. 2017. Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan Banggai). *E Jurnal Katalogis*, 5(4), 150-159.

- Saputri, Yeni Widya, Nurul Qomariah, Tony Herlambang. 2020. Effect of Work Compensation, Supervision and Discipline on Work Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 9(01), 2597-2601.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93-112.
- Surajiwo, Nasruddin, Paleni, H. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syamsuri, Abd. Rasyid. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ecobisma*, 1(1), 44-55.
- Wahyuningsih, Sri. 2016. Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli City – Indonesia. *Scholars Journal of Economics, Business and Management* 3(4):181-187.