

**PENGARUH PENGAWASAN KEPALA DINAS DAN DISIPLIN PEGAWAI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MANDAILING NATAL**

AJI PRIMANTO

**Dosen Tetap Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan**

Email : ejurnal@upmi.ac.id

Abstrak

Peranan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal sebagai unsur aparatur negara punya andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan tujuan nasional dibidang penanaman modal dan pelayanan perizinan di Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal merupakan tulang punggung negara dalam pembuatan perizinan dan penanaman modal sehingga tujuan Memberikan pelayanan kepada masyarakat, pelayanan yang cepat dan akurat, tersedianya data yang akurat dapat terlaksana dengan baik.

Keyword : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan, Kabupaten Mandailing Natal

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sistem kepegawaian sebagai informasi dalam mengangkat seseorang guna menduduki suatu jabatan atau kenaikan pangkat, didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh pegawai. Berdasarkan undang-undang pokok kepegawaian nomor 43 tahun 1999 disebutkan bahwa “pembinaan aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan kinerja” sehingga kinerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas pegawai dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan instansi. Dengan kinerja tinggi berarti para pegawai benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan kinerja para aparatur sipil negara dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan undang-undang dasar 1945 akan segera tercapai.

Kegiatan pembangunan nasional disegala bidang menuntut tersedianya tenaga yang profesional, untuk itu perlu adanya aparatur yang mempunyai komitmen dan dedikasi yang tinggi ditunjang oleh pengendalian pimpinan yang mantap dan terkendali sehingga pelaksanaan

pemerintahan dan pembangunan dapat dikerjakan secara optimal, efektif dan efisien. Demikian juga pembangunan dibidang kepegawaian daerah diperlukan pegawai yang professional baik ditingkat pelaksana/staf maupun pimpinan dan berakhlak serta patuh terhadap kode etik yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas SDM para pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal guna mewujudkan peningkatan kinerja dalam perencanaan, pelaksanaan, pelayanan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan kepala dinas dan evaluasi kerja perlu pegawai yang berprestasi tinggi memahami fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Untuk itu peningkatan kualitas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal mutlak dilaksanakan secara efektif, efisien dan berkesinambungan sehingga akan tercapai kinerja secara optimal berupa peningkatan kinerja dalam perencanaan dan pengawasan kepala dinas serta peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan pengamatan secara sepintas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal, disiplin dan pengawasan kepala dinas yang sesuai bagi pegawai belum berhasil secara maksimal baik dalam meningkatkan kinerja. Hal ini bisa dilihat karena masih ada beberapa pegawai yang secara sembunyi-sembunyi melakukan kegiatan diluar urusan dinas pada jam-jam kerja seperti mondar-mandir saat jam kerja baik di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal maupun diluar lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal, bercerita yang kurang bermanfaat bagi kepentingan dinas atau kelompok, keluar untuk belanja ke pertokoan, bermain catur, sehingga sangat merugikan. Meskipun demikian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan kualitas para pegawainya, telah banyak memberikan pembinaan baik yang berupa peningkatan disiplin dan kerja keras tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti, oleh karena itu hal diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah yang dituangkan dalam permasalahan utama yaitu apakah ada Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Dan Disiplin Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modan Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat sejumlah objek yang dijadikan sumber data yang diharapkan dapat memberi data-data yang dibutuhkan. Populasi menurut Arikunto (2012:107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang diterapkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN (Aparatus Sipil Negara) yang di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 30 orang .

Sampel

Menurut Arikunto (2012:120) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas maka sampel yang penulis ambil adalah 30 orang.

Uji Validitas

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto,2012:17).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sample

X = Nilai dari variabel independent

Y = Nilai dari variabel dependent

Taraf Nyata : 5%

Bila r hitung $> 0,3$ maka pengujian indikator dinyatakan valid. Sebaliknya bila r hitung $< 0,3$ maka pengujian indikator tidak valid. (Sugiyono, 2011: 231)

Uji Reliabilitas

Penelitian reliabel bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. *Test-retest* adalah instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan mencobakan instrumen beberapa kali pada responden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama, tetapi waktunya berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan kedua.

Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Hasil penelitian disebut reliabel apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,5$ (Sugiyono, 2011: 232).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 30 responden, yang terdiri dari variabel bebas yaitu Pengawasan (X1), Disiplin (X2), dan variabel bergantung (kriterium) yaitu variabel Peningkatan kinerja pegawai (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah $n = 30$ maka diperoleh r tabel = 0,225. Jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $< r$ tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen
Item Statistics

Variabel	Instrumen	10	R. Hitung	Keterangan
X1	X1	10	.48305	Valid
	X2	10	.31623	Valid
	X3	10	.42164	Valid
	X4	10	.42164	Valid
	X5	10	.51640	Valid
	X6	10	.51640	Valid
	X7	10	.31623	Valid
	X8	10	.48305	Valid
	X9	10	.48305	Valid
	X10	10	.56765	Valid
X2	X2.1	10	.42164	Valid
	X2.2	10	.52705	Valid
	X2.3	10	.66667	Valid
	X2.4	10	.48305	Valid
	X2.5	10	.84327	Valid
Y	Y1	10	.42164	Valid
	Y2	10	.48305	Valid
	Y3	10	.78881	Valid
	Y4	10	.67495	Valid
	Y5		.42164	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian yang dinyatakan valid, telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan dan digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas Data

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha C'ronbach* lebih besar atau sama dengan nilai r tabel "

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 2

Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0.607	Reliabel
X2	0.595	Reliabel
Y	0.625	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

Pengujian hipotesis secara keseluruhan

Pengujian hipotesis secara keseluruhan dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai atau tidak. Pengujian hipotesis secara keseluruhan tidak melihat secara detail kandungan dimensi-dimensinya. Pengujian ini mempergunakan uji F. Peneliti membandingkan antara F hasil perhitungan dengan F hasil dari tabel. Jika F hasil perhitungan lebih besar dari F hasil dari tabel maka hipotesis 1 (H1) diterima dan jika F hasil perhitungan lebih kecil dari F hasil tabel maka H1 ditolak yang berarti dugaan peneliti tentang pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak terbukti atau dengan kata lain pengawasan kepala dinas dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Adapun bentuk hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

H0 : Pengawasan kepala dinas dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai

H1 : Pengawasan kepala dinas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai

Adapun sebagai bahan acuan adalah hasil perhitungan statistik dengan mempergunakan SPSS bersi 14 pada tabel berikut.

Tabel 3
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.829	2	256.415	48.537	.000(a)
	Residual	142.638	27	5.283		
	Total	655.467	29			

a Predictors: (Constant), disiplin, Pengawasan

b Dependent Variable: Peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dengan mempergunakan uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 48,537 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sugiono (2003:72) mengemukakan bahwa jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima atau H0 ditolak. Namun sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara individual dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari pengawasan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai. Statistik uji yang digunakan adalah distribusi t. Perhitungan distribusi t dibantu oleh software SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6.992	4.618		1.514	.14 2		
	Pengawas an kepala dinas	.354	.123	.299	2.889	.00 8	.751	1.33 1
	Disiplin	.549	.132	.516	6.728	.00 0	.751	1.33 1

Dependent Variable: Peningkatan kinerja pegawai

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada bab IV bahwa variabel pengawasan Kepala Dinas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal sebesar 0,354 atau 35,4%, artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan Kepala Dinas maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan sebesar 35,4%.
2. Variabel disiplin kerja juga berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal sebesar sebesar 0,549 atau 54,9% artinya semakin meningkat disiplin pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 54,9%
3. Sedangkan pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berdasarkan uji determinasi diperoleh hasil sebesar 0,782 artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal sebesar 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, dimana sebesar 22% lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini turut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

SARAN

1. Untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal pimpinan sebagai pengawas langsung harus terus melakukan pengawasan secara maksimal sesuai dengan perkembangan jaman
2. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk itu Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal harus memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini misalnya memasukkan inisiatif dari pegawai, gaya pengawasan dan disiplin kerja pegawai yang belum dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta. Rineka Cipta.
- Anastasya Yuyun Toding, dengan judul *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*, *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408
- Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihanto (2017), *Manajemen Umum*, Cet. III, BPFE, Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (2009), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Lateiner, A.R., and Lavine, J.E, (2018), *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta, Terjemahan Aksara Baru.
- Malayu, SP. Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*, Cet. II, Jakarta, CV. Haji Masa Agung
- Mini Purwanti*, (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*, *Jurnal Prediksi*, Vol 1, No 1.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta

Handok T. Hani, (2015), *Manajemen*, Cet. XV, Yogyakarta, BPFE

Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

Winardi, (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cet. I. Jakarta, PT. Rineka Cipta