

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan

Muhammad Hamzah¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Email: 64211674@bsi.ac.id¹, m.amas.mas@bsi.ac.id², dani.dcu@bsi.ac.id³

Submit: 09-08-2025	Revisi: 11-08-2025	Terima 19-08-2025	Terbit Online: 01-09-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan dan tingkat disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 61 responden yang mengisi kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung $6,142 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung $4,488 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai fhitung $75,132 > f_{tabel} 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Nilai R^2 sebesar 0,722 menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 72,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts – Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, which is influenced by the effectiveness of supervision and the level of work discipline. This study aims to examine the influence of supervision and work discipline on the performance of employees of the Directorate of Vocational Training Institutional Development of the Ministry of Manpower, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach with a survey method, involving 61 respondents who filled out a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that the supervision variable had a partial significant effect on employee performance, with a tcal value of $6.142 > a$ table of 1.671 and a significance of $0.000 < 0.05$, so the first hypothesis (H_1) was accepted. The work discipline variable also had a partial significant effect on employee performance, with a tcal value of $4.488 > a$ ttable of 1.671 and a significance of $0.000 < 0.05$, so that the second hypothesis (H_2) was accepted. Simultaneously, supervision and work discipline had a significant effect on employee performance, with a calculation value of $75.132 > a$ factor of 3.15 and a significance of $0.000 < 0.05$, so that the third hypothesis (H_3) was accepted. The R^2 value of 0.722 indicates that supervision and work discipline are able to explain 72.2% of the variation in employee performance, while the remaining 27.8% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik memerlukan kehadiran semua pihak, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), untuk terus berupaya meningkatkan kinerja demi mendorong pembangunan Indonesia. Kunci utama dalam upaya ini

terletak pada sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat penting, bahkan bisa dianggap sebagai fondasi utama dalam menjalankan organisasi serta sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan.

Menurut Agustin, mengatakan sdm bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun sebagai kapital utama dalam mencapai keberhasilan, dimana

menggunakan sdm yang berkualitas, maka bisa menyelesaikan pekerjaannya secara aporisma (Rosmansyah & Artika, 2021).

Dalam proses pembangunan, dibutuhkan asal daya insan yg berkualitas guna mencapai tujuan penyelenggaraan pelatihan vokasi ditingkat nasional. buat mempertinggi kualitas tersebut, beberapa aspek perlu diperhatikan dan dilaksanakan buat menaikkan efisiensi kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu aspek yang sangat krusial dalam upaya pencapaian tujuan.

Dari Syafrina, menyatakan kinerja merupakan suatu hasil yg dicapai sang seorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab berdasarkan ukuran serta baku yang berlaku di masing-masing organisasi (Rusmana & Darmawan, 2023).

Kinerja pegawai dapat tercapai dengan adanya dukungan dari pemimpin yang mengawasi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengawasan baik yang dilakukan secara individu maupun oleh pimpinan menjadi faktor penting dalam kelancaran tugas yang dijalankan. Selain berperan sebagai penggerak utama, seorang pemimpin juga memiliki fungsi sebagai pengawas guna memastikan pekerjaan berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Pradesyah, pada instansi pemerintah aplikasi pengawasan kerja akan membutuhkan keberadaan pimpinan menjadi subjek pada melaksanakan kegiatan supervisi kerja kepada bawahannya (Sihotang, 2024).

Pengawasan di Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, belum berjalan secara optimal karena masih ada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan. Hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya peran pimpinan dalam melakukan pengawasan serta ketidakteraturan dalam mengontrol langsung aktivitas pegawai saat bekerja. Keterbatasan pengawasan ini terjadi karena pimpinan harus membagi fokusnya dengan tanggung jawab utama lainnya. Selain itu, pemasangan *Closed Circuit Television (CCTV)* yang hanya terdapat di ruangan ATK (Alat Tulis Kantor) dan pintu masuk, akan semakin menghambat efektivitas proses pengawasan.

Menurut Yani & Andani menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah bentuk pengendalian diri pegawai serta aplikasi yg teratur dan menunjukkan taraf kesungguhan individu atau tim kerja dalam sebuah organisasi atau instansi (Sihotang, 2024). Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai termasuk di Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, yang tetap menerapkan kedisiplinan kepada seluruh pegawainya sebagai indikator kinerja dalam menjalankan operasional sehari-hari.

Berbagai studi terdahulu telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, dan lain-lain. Namun, hanya beberapa faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini dan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini dipilih

karena terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dan perbedaan temuan antara satu penelitian dengan yang lainnya. Penelitian sebelumnya menghasilkan beberapa variasi hasil terkait variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Variabel pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Zalukhu et al., 2024) dan (Susanto & Dwi Putra, 2024), tetapi pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Sihotang, 2024) dan (Susanti et al., 2023), sementara itu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Elbadri et al., 2023) dan (Arliandi & Septiani, 2025), namun disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Saragih et al., 2024) dan (Wahyuni & Syamsuri, 2021).

Menurut Handoko dalam (Wahyuni & Syamsuri, 2021), indikator pengawasan sebagai berikut:

- Penetapan standar pelaksanaan
- Pengukuran hasil kerja.
- Penilaian kinerja.
- Tindakan koreksi.

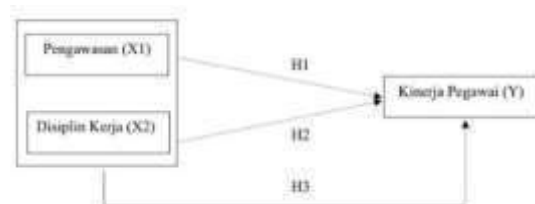
Indikator dari disiplin kerja (Maskur et al., 2024), sebagai berikut:

- Ketetapan waktu.
- Ketaatan terhadap peraturan perusahaan.
- Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam (Khaeruman et al., 2021), indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

- Kualitas.
- Kuantitas.
- Kerjasama.

Sehabis melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yg menggunakan majemuk variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research hole*) menggunakan akibat yang bervariasi serta belum konsistenn. karenanya, demi mencapai hasil penelitian yang lebih terbaru, peneliti berminat untuk melakukan studi lanjutan di instansi pemerintah, yaitu Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. demi mencapai hasil penelitian yg lebih terbaru, peneliti berminat buat melakukan studi lanjutan pada instansi pemerintah, yaitu Direktorat bina Kelembagaan training Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. statistics yang digunakan menjadi bahan dalam penelitian ini lebih modern serta mencerminkan syarat ketika ini. Penelitian ini pula akan mencakup pengembangan dalam hal variabel yg diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian yang relevan.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan, sebagai berikut:

Ho₁ : Diduga pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Ha₁ : Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Ho₂ : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Ha₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Ho₃ : Diduga pengawasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Ha₃ : Diduga pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama 1 bulan mulai dari tanggal 08 April – 08 Mei 2025 ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, pengawasan ditetapkan sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel. Dengan demikian, semua pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, yang berjumlah 61 orang, menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, populasi merupakan kategori luas

Kinerja Pegawai (Y)			
Y1		0,847	Valid
Y2		0,865	
Y3		0,796	
Y4		0,819	
Y5	0,252	0,821	
Y6		0,853	
Y7		0,776	
Y8		0,834	

yang mencakup objek atau individu dengan kualitas terkhusus yang dipilih oleh penulis untuk dianalisis serta setelah itu disimpulkan (Indriyani & Rani, 2025).

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi

langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 61 pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Pengawasan), X2 (Disiplin Kerja), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan menggunakan pedoman eksklusif. Suatu pernyataan disebut valid atau sah bila nilai r hitung > r tabel. Nilai r hitung dapat ditinjau di kolom Corrected object-total Correlation, sedangkan r tabel ditentukan sesuai tingkat signifikansi sebesar lima% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) dihitung dari jumlah responden dikurangi 2, yaitu $df = 61 - 2 = 59$. Berdasarkan hal tadi, diperoleh nilai r tabel sebesar zero,252. Berikut menyajikan akibat uji validitas terhadap butir-buah pernyataan pada berita umum, lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Pengawasan (X1)			
X1 1	0,252	0,793	Valid
X1 2		0,885	
X1 3		0,871	
X1 4		0,827	
X1 5		0,895	
X1 6		0,843	
X1 7		0,844	
X1 8		0,815	
Disiplin Kerja (X2)			
X2 1	0,252	0,886	Valid
X2 2		0,905	
X2 3		0,871	
X2 4		0,872	
X2 5		0,864	
X2 6		0,886	

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel nilai r_{tabel} adalah 0,252 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup pengawasan,

disiplin kerja dan kinerja pegawai dianggap valid. Hal ini dikarenakan r_{hitung} pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dimaknai sebagai tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas, dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi angka 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reabilitas	Keterangan
Pengawasan	0,943	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,939	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,933	0,60	Reliabel

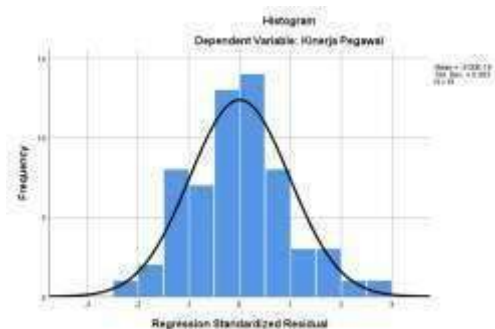
Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha* yang lebih dari 0,60 oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

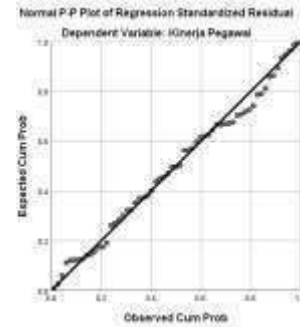
Uji normalitas menggunakan grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar, di bawah ini:



Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2. grafik histogram hasil uji normalitas diatas menampilkan temuan grafik histogram yang menunjukkan distribusi normal. Normalitas didefinisikan sebagai sejauh mana data sesuai dengan kurva lonceng pada histogram.



Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Gambar 3. Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 3. grafik *Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis lurus, yang merupakan tanda lain bahwa data berdistribusi normal.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada histogram serta pola sebaran data di sekitar garis lurus pada normal P-P Plot memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut, di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,320843810
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,058
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
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 oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah 0,200 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data bersifat normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.613	1.630
	Disiplin Kerja	.613	1.630

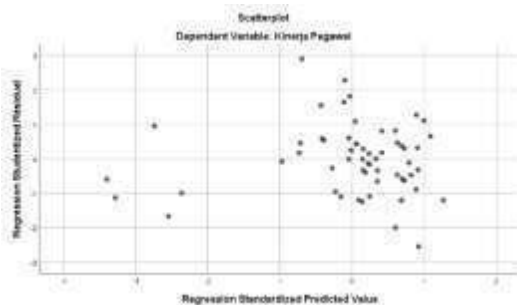
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Menurut tabel menunjukkan variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,613 dan nilai VIF sebesar 1.630, artinya tidak ada multikolinearitas dalam regresi bebas ini karena *Tolerance* sudah melebihi 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *scatterplot*. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Gambar 4. *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for windows versi 26.0, diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.585	2.136		2.615	.011
	Pengawasan	.496	.081	.543	6.142	.000
	Disiplin Kerja	.461	.103	.397	4.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 5.585 + 0,496 X_1 + 0,461 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.585 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai adalah positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independent seperti pengawasan dan disiplin kerja.
2. $b_1 = 0,496$ adalah koefisien regresi dari variabel pengawasan (X1), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,496. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan dengan kinerja pegawai.
3. $b_2 = 0,461$ adalah koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X2), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05. Nilai ttabel diperoleh dari rumus:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2; 61 - 2 - 1) \\ &= 0,025; 58 \end{aligned}$$

$$T_{tabel} = 1.671$$

Tabel 7. Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.585	2.136		2.615	.011
	Pengawasan	.496	.081	.543	6.142	.000
	Disiplin Kerja	.461	.103	.397	4.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai thitung 6.142 > ttabel 1.671 dan signifikan 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai thitung 4.488 > ttabel 1.671 dan signifikan 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.

2. Uji-F

Agar variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka syaratnya adalah F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini dapat menyesuaikan dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k; n - k)$$

$$F_{tabel} = (2; 61 - 2)$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Adapun hasil perhitungan uji-f (simultan) penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 8. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1600,158	2	800,079	75,132	,000 ^b
	Residual	617,845	58	10,649		
	Total	2217,803	60			

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} $75,132 > f_{tabel}$ 3,15 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kontribusi spesifik dari setiap variabel dalam model yang digunakan. Dengan demikian, analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel, dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,585	2,136		2,615	,011
	Pengawasan	,486	,081	,543	6,142	,000
	Disiplin Kerja	,461	,105	,397	4,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam riset ini melibatkan pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Rumus koefisien determinasi (KD) = Beta x Zero Order x 100% dapat dimanfaatkan untuk menghitung dan mengevaluasi seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel, dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero-order	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-order	Hasil
Pengawasan (X1)	,543	,790	0,543 X 0,790	42,8%
Disiplin Kerja (X2)	,397	,735	0,397 X 0,735	29,1%
Total				71,9%

Sumber: (Penulis, 2025)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 42,8% sedangkan variabel disiplin kerja memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 29,1%.

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut. Uji koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berada dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,722	,712	3,26329

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel nilai *R.Square* sebesar 0,722 atau 72,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai sebesar 72,2% sedangkan sisanya yaitu 27,8% dijelaskan oleh variabel lain.

3.6. Pembahasan

1. Ha1 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan atau hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t_{hitung} $6,142 > t_{tabel}$ 1,671 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengawasan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, walaupun *Closed Circuit Television* (CCTV) yang hanya terdapat di ruangan ATK (Alat Tulis Kantor) dan pintu masuk

serta pimpinan jarang melakukan pengecekan dan monitoring para pegawai tetap merasa mendapatkan pengawasan yang memadai, karena pimpinan secara rutin menerima laporan rekapitulasi absensi dan kinerja para pegawai setiap bulan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Sihotang, 2024) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara” dengan hasil penelitian pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan (Susanti et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser” dengan hasil penelitian pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Ha2 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan atau hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai thitung $4.488 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai target kinerja perusahaan. Jika pegawai tidak disiplin, hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Ketidaksiplinan pegawai tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mencerminkan rendahnya kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Saragih et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai” dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan (Wahyuni & Syamsuri, 2021) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan” dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Ha 3 : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan melalui uji-f (simultan) dengan nilai $F_{hitung} 75.132 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan hasil ini, hipotesis ketiga (H3) diterima, hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Agar tujuan instansi dapat tercapai, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangatlah penting. SDM yang baik memungkinkan pelaksanaan pengawasan yang efektif serta penerapan disiplin kerja yang optimal. Jika kedua aspek tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja pegawai akan meningkat secara langsung dan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelum oleh (Elbadri et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan” dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan (Jawa & Djani, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur” dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset serta pembahasan mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai thitung $6.142 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan $0.000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai thitung $4.488 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan $0.000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji-f

(simultan) dengan nilai nilai $t_{hitung} 75.132 > t_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Mengacu kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang terpapar diatas, dapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Disarankan agar Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi untuk menerapkan sistem absensi digital berbasis lokasi dan waktu nyata (real-time) guna memperkuat pengawasan internal. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan akurasi pemantauan kehadiran, mendorong kedisiplinan, serta mendukung efisiensi dan akuntabilitas kerja pegawai.
2. Selain itu, pembinaan dan sosialisasi rutin mengenai tata tertib serta sanksi disiplin perlu dijadikan agenda strategis. Kegiatan ini penting untuk menumbuhkan kesadaran akan etika kerja, membentuk sikap yang bertanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Evaluasi triwulanan dengan indikator kinerja terukur juga dapat menjadi alat penting dalam pengambilan keputusan manajerial.
3. Guna mendukung pengembangan kelembagaan pelatihan vokasi, perlu ditingkatkan kolaborasi dengan sektor industri agar pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Pengembangan platform digital untuk memantau kualitas lembaga pelatihan secara real-time juga akan memperkuat pengawasan, meningkatkan transparansi, dan mendukung kinerja pegawai dalam tugas pembinaan kelembagaan.

REFERENSI

- Aarliandi, N. D., & Septiani, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 73–90. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i1.720>
- Elbadri, M. M. N., Afriani, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 11–20. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2665>
- Indriyani, & Rani. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi *Software Laboratory Center* (SLC) Universitas Bina Nusantara Kampus Anggrek Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 67–73. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.17>
- Jawa, S., & Djani, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada , Provinsi Nusa Tenggara Timur . *Unes Law Review*, 6(4), 11739–11748. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maskur, Wahidin, N. M., & Primawan, M. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Issue 112).
- Rosmansyah, M., & Artika. (2021). Peran Pimpinan Dalam Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karimun. *Jurnal Kemunting Program Studi Ilmu Administrasi Negara*, 02(1), 264–281. <http://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/IAN>
- Rusmana, D. F., & Darmawan, E. D. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Ban Bridgeston Di CV. Santosa Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7276–7283. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Saragih, R., Purnama Sari, D., & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 77–84. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/719>
- Sihotang, M. K. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7700–7711. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10096>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. *Warta Dharmawangsa*, 17(1), 412–420. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>
- Susanto, H., & Dwi Putra, A. (2024). Pengawasan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso. *ACTON : Jurnal Ilmiah*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.36841/acton.v20i1.4978>
- Wahyuni, T., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 215–224. <https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.9>

Zalukhu, K., Sianipar, G. J. M., Silaban, P. H., & Simanjuntak, S. I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 2(2), 391–406. <https://doi.org/10.51622/jbm.v2i2.2548>