

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran berjumlah 47 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	68,1
2	Perempuan	15	31,9
	Total	47	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	6	12,8
2	30 – 39	25	53,2
3	40 – 49	9	19,1
4	>50	7	14,9
	Total	47	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 30-39 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	1	2.1
2	SMA	6	12.8
3	D3	3	6.4
4	S1	28	59.6
5	S2	7	14.9
6	S3	2	4.3
	Total	47	100

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai yang pendidikannya S1 sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 47 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan penetapan standar.	6	12.8	21	44.7	17	36.2	3	6.4	0	0
2	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan instansi.	5	10.6	19	40.4	22	46.8	1	2.1	0	0
3	Dalam menentukan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami pegawai dengan jelas dan mudah	6	12.8	21	44.7	16	34.0	2	4.3	2	4.3
4	Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan.	13	27.7	18	38.3	15	31.9	1	2.1	0	0
5	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan instansi untuk mengukur kinerja pegawai.	7	14.9	13	27.7	23	48.9	4	8.5	0	0
6	Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawaidan pimpinan.	12	25.5	20	42.6	14	29.8	1	2.1	0	0
7	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang.	5	10.6	17	36.2	22	46.8	3	6.4	0	0
8	Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan	4	8.5	19	40.4	21	44.7	3	6.4	0	0
9	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	20	42.6	19	40.4	7	14.9	1	2.1	0	0
10	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap instansi.	16	34.0	18	38.3	13	27.7	0	0	0	0
11	Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.	7	14.9	13	27.7	24	51.1	3	6.4	0	0

12	Pengawasan yang baik yaitu apabila setiap terjadi penyimpangan kerja maka pimpinan akan langsung mengkoreksi.	10	21.3	22	46.8	15	31.9	0	0	0	0
----	---	----	------	----	------	----	------	---	---	---	---

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden, pernyataan 9 mengenai “Pimpinan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 42,6%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 8,5%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok.	13	27.7	8	17.7	16	34.0	7	14.9	3	6.4
2	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	15	31.9	17	36.2	13	27.7	2	4.3	0	0
3	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.	10	21.3	18	38.3	18	38.3	1	2.1	0	0
4	Pimpinan menempatkan pegawai dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	3	6.4	25	53.2	18	38.3	1	2.1	0	0
5	Kesesuaian balas jasa yang diterima pegawai dengan lamanya bekerja, kemampuan dan pengalaman.	6	12.8	17	36.2	18	38.3	6	12.8	0	0

6	Pegawai menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan daftar gaji.	16	34.0	14	29.8	13	27.7	4	8.5	0	0
7	Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan.	19	40.4	20	42.6	8	17.0	0	0	0	0
8	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan prinsip keadilan.	12	25.5	18	38.3	16	34.0	0	0	1	2.1
9	Pengawasan kerja pegawai dilakukan oleh pimpinan secara aktif	12	25.5	18	38.3	16	34.0	1	2.1	0	0
10	Pimpinan mengontrol gairah kerja dan kinerja pegawai.	6	12.8	17	36.2	20	42.6	3	6.4	1	2.1
11	Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	5	10.6	10	21.3	24	51.1	6	12.8	2	4.3
12	Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan.	6	12.8	14	29.8	19	40.4	8	17.0	0	0
13	Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.	6	12.8	11	23.4	25	53.2	5	10.6	0	0
14	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	1	2.1	18	38.3	20	42.6	7	14.9	1	2.1
15	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	6	12.8	19	40.4	18	38.3	4	8.5	0	0
16	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja lain.	4	8.5	13	27.7	20	42.6	10	21.3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 7 mengenai “Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan”mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 19 orang atau 40,4%, sedangkan pernyataan 14 mengenai “Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	6	12.8	26	55.3	14	29.8	1	2.1	0	0
2	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	12	25.2	18	38.3	14	29.8	3	6.4	0	0
3	Saya bekerja dengan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.	15	31.9	18	38.3	13	27.7	1	2.1	0	0
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan yang lalu.	16	34.0	17	36.2	10	21.3	2	4.3	2	4.3
5	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi kepada pegawai.	13	27.7	17	36.2	16	34.0	1	2.1	0	0
6	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	14	29.8	17	36.2	12	25.2	4	8.5	0	0
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.	2	4.3	12	25.2	21	44.7	8	17.0	4	8.5
8	Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	18	38.3	14	29.8	12	25.2	3	6.4	0	0
9	Para pegawai di lingkungan saya bekerja datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan instansi.	3	6.4	15	31.9	21	44.7	8	17.0	0	0

10	Pegawai sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.	4	8.5	15	31.9	22	46.8	6	12.8	0	0
11	Pegawai seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.	6	12.8	24	51.1	13	27.7	2	4.3	2	4.3
12	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	16	34.0	18	38.3	12	25.5	1	2.1	0	0
13	Pegawai sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.	14	29.8	19	40.4	11	23.4	3	6.4	0	0
14	Pegawai sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.	13	27.7	17	36.2	15	31.9	2	4.3	0	0
15	Pegawai seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.	13	27.7	16	34.0	16	34.0	1	2.1	1	2.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 8 mengenai “Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 38,3%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan”mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel pengawasan (X1) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengawasan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X2) sebanyak 16 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 14	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 15	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 15 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013, 183)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.869	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0.823	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,854	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah pengawasan (X1) sebesar 0,869 dan nilai reliabilitas terendah adalah disiplin kerja (X2) sebesar 0.823.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 :model regresi berbentuk linier.

H_a :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,314	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2)	0,160	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengawasan (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,314 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 :tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,605	1,653	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,605	1,653	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y).pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,329	0,108

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,329 artinya tingkat hubungan antara pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) dan kinerja adalah positif lemah. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,108 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,108 atau 10.8%. Sedangkan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	35,042	9,253
Pengawasan (X1)	0,210	0,229
Disiplin Kerja (X2)	0,204	0,191

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = 35,042 + 0,210 X1 + 0,204X2$$

Keterangan :

Y= Produktivitas

X1 = Pengawasan

a = Konstanta

X2 = Disiplin Kerja

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 35,042 menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 35,042 apabila pengawasan dan disiplin kerjabernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,210$ menyatakan bahwa setiap penambahan pengawasan sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran sebesar 0,210 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,204$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran sebesar 0,204 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Pengawasan (X1)	2,041	0,047
Disiplin Kerja (X2)	2,121	0,039

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Ho :Pengawasan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Ha : Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel pengawasan (X1) bahwa nilai sig (6,047) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho :Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Ha : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel disiplin kerja (X2) bahwa nilai sig (0,039) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pengawasan (X1) dan disiplin kerja(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho : Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Ha : Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
4,498	0,039

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai Sig < 0,05 yaitu 0,039 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Menurut Siagian dalam Dwi Puspita Sari (2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam

organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa agar mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik pula. Penerapan pengawasan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran sebenarnya sudah cukup baik tetapi pimpinan harus lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dwi Puspita Sari (2011) yang menjelaskan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran sebenarnya sudah menerapkan kedisiplinan terhadap para pegawainya sesuai dengan peraturan yang ada misalnya, melakukan pengawasan yang ketat dari pemimpin atau memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2008) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Siagian dalam Dwi Puspita Sari (2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.193)

berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja, maka organisasi harus dapat memonitor kinerja pegawai, karena itu dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil kerja, rendahnya kinerja pegawai dan masalah pegawai lainnya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif. Jadi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, jika kinerja didalam organisasi tidak baik maka untuk mencapai tujuan akan sangat sulit. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan dan disiplin kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Admiral Amsyahdi (2016) yang menjelaskan terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.