

Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Brebes

Laelly Asyaroh^{1*)}, Mei Rani Amalia²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Email: laellyasy@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources are one of important factors in an organization and are understood as strengths that come from human potential and can help to achieve organizational goals. Employee performance in a government agency is influenced by various factors originating from internal and external, these factors include leadership supervision, work discipline, competence. If the resulting performance is good, it will also have a good impact on a government institution. This study aims (1) to determine the effect of supervision on the performance of the Brebes Inspectorate employees (2) to determine the effect of supervision on the performance of the Brebes Inspectorate employees (3) to determine the effect of competence on the performance of the Brebes Inspectorate employees (4) to determine the effect of leadership supervision, work discipline, competence on the performance of employees of the Brebes Inspectorate. This research is categorized as a survey research, where the research instrument is a questionnaire and uses a Likert scale. The population in this study were all employees of the Brebes Inspectorate who found 46 people. The sampling technique used was purposive sampling because 37 samples were taken with non-structural official criteria. The research method used is primary data with a quantitative approach. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) leadership supervision partially affects employee performance with a significant value ($0.000 < 0.05$). (2) work discipline partially affects employee performance with a significant value ($0.002 < 0.05$). (3) competence partially affects employee performance with a significant value ($0.000 < 0.05$). (4) leadership supervision, work discipline, competence simultaneously affect employee performance with a significant value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Leadership Supervision, Work Discipline, Competence

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga pemerintahan. Alat-alat teknologi menjadi suatu media bagi sumber daya manusia dalam menunjang pekerjaannya, oleh karena itu harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah suatu proses yang berperan penting dalam masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang

ditentukan. Pengawasan adalah proses penentuan ukuran kinerja berdasarkan kinerja yang telah ditentukan dan pengambilan tindakan untuk mendukung tercapainya hasil yang diharapkan. Pengawasan dapat menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan dari tujuan yang ingin dicapai. Adanya pengawasan juga dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah dirumuskan untuk tercapainya tujuan rencana yang efektif dan efisien, hal ini juga mempengaruhi kegiatan yang erat kaitannya dengan sejauh mana pekerjaan itu ditentukan atau dievaluasi. Peran pimpinan sangatlah penting untuk kemajuan organisasi, karena pimpinan memiliki kekuatan penting setiap keputusan rencana dan tujuan organisasi, sehingga pimpinan perlu memantau pegawainya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengawasan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin pegawai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang agar secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Adanya dukungan disiplin kerja dapat mewujudkan tujuannya. Salah satu yang bersangkutan dengan yaitu ketepatan waktu, jam kerja, dan penyelesaian tugas. Ketepatan waktu, dimana seseorang pegawai tidak terlambat dalam masuk kerja, serta pulang kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. jam kerja berkaitan dengan ketika melakukan tugas dengan memanfaatkan waktu dengan baik untuk melaksanakan pekerjaannya dan tidak membuang waktunya dengan sia-sia seperti melakukan kegiatan di luar pekerjaannya, serta tugas yang dilakukan itu benar dan tepat sesuai perintah yang telah diberikan dan menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditentukan.

**Tabel 1. Data Presensi Pegawai Inspektorat Brebes
Bulan Desember Tanggal 2021**

No	Hari/Tanggal	Pegawai Terlambat	Pulang Sebelum Waktunya
1	Rabu, 01 Desember 2021	0	0
2	Kamis, 02 Desember 2021	0	0
3	Jumat, 03 Desember 2021	0	0
4	Sabtu, 04 Desember 2021	-	-
5	Minggu, 05 Desember 2021	-	-
6	Senin, 06 Desember 2021	0	0
7	Selasa, 07 Desember 2021	1	0
8	Rabu, 08 Desember 2021	0	0
9	Kamis, 09 Desember 2021	3	0
10	Jumat, 10 Desember 2021	1	0
11	Sabtu, 11 Desember 2021	-	-

No	Hari/Tanggal	Pegawai Terlambat	Pulang Sebelum Waktunya
12	Minggu, 12 Desember 2021	-	-
15	Senin, 13 Desember 2021	4	1
14	Selasa, 14 Desember 2021	2	0
15	Rabu, 15 Desember 2021	3	0
16	Kamis, 16 Desember 2021	0	0
17	Jumat, 17 Desember 2021	6	0
18	Sabtu, 18 Desember 2021	-	-
19	Minggu, 19 Desember 2021	-	-
20	Senin, 20 Desember 2021	1	0
21	Selasa, 21 Desember 2021	6	1
22	Rabu, 22 Desember 2021	4	3
23	Kamis, 23 Desember 2021	3	0
24	Jumat, 24 Desember 2021	7	0
	Jumlah	41	5

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Kompetensi pegawai juga perlu dalam segala aspek pekerjaan terutama dalam pemerintahan. Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jika kompetensi pegawai menurun maka kinerja pegawai tidak akan maksimal dan tugas-tugas menjadi terhambat, dan instansi tidak bisa berkembang dengan baik. Peranan kompetensi sangat penting dan hal ini berbanding lurus dengan perkembangan suatu instansi. Jadi semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula perkembangan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi pada instansi tersebut. Jadi semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula perkembangan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi pada instansi tersebut. Apabila ada salah satu pegawai yang tingkat kompetensinya rendah maka akan berpengaruh terhadap pegawai lainnya, untuk itu peningkatan kompetensi sangat diperlukan agar tugas-tugas menjadi lebih mudah dilaksanakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu pengalaman, pengalaman seseorang akan menyempurnakan kompetensi menjadi tanggungjawabnya.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis bahwa:

- H₁: Terdapat pengaruh pengawasan pimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Brebes.
- H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Brebes.
- H₃: Terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Brebes.
- H₄: Terdapat pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Brebes.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang datanya berbentuk angka atau numerik yang didapatkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden, meskipun juga data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kalimat yang tersusun dalam angket serta wawancara. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Brebes yang memiliki jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 2. Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Pejabat Struktural	9
2	Auditor	16
3	P2UPD	10
4	Pejabat Pelaksanaan	11
	Jumlah	46

Sumber: Inspektorat Kabupaten Brebes Tahun 2022

Adapun teknik penarikan sampel berdasarkan data populasi dari tabel 3.1, peneliti memilih sebanyak 37 sampel yang dinamakan *purposive sampling*, dengan kriteria pejabat non struktural. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data ini biasanya diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden. Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data. Menurut Sugiyono (2019:194) menyatakan bahwa

pengumpulan data dapat dilaksanakan dalam berbagai setting, berbagai sumber, berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, Sugiyono (2019:199) menjelaskan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang terdiri dari pernyataan dengan jawaban yang sudah ditentukan oleh peneliti. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah *checklist* (✓) dengan skala likert dimana responden hanya memberikan *checklist* pada kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami responden, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu yang singkat.

2. Dokumentasi

Salah satu pengumpulan data yang selanjutnya adalah metode dokumentasi. Menurut Arikunto (2019:274) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Data yang didapat adalah data karyawan dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *Method Successive Interval (MSI)*, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > daripada r tabel.

Tabel 3. Validitas Pengawasan Pimpinan

Butir instrument	Pearson correlation	R table	Keterangan
X1	0,691	0,361	Valid
X2	0,554	0,361	Valid
X3	0,734	0,361	Valid
X4	0,612	0,361	Valid
X5	0,705	0,361	Valid
X6	0,784	0,361	Valid

X7	0,758	0,361	Valid
X8	0,437	0,361	Valid
Total	1	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Tabel 4. Validitas Disiplin Kerja

Butir instrument	Pearson correlation	R table	Keterangan
X1	0,636	0,361	Valid
X2	0,833	0,361	Valid
X3	0,733	0,361	Valid
X4	0,823	0,361	Valid
X5	0,787	0,361	Valid
X6	0,800	0,361	Valid
X7	0,720	0,361	Valid
X8	0,672	0,361	Valid
X9	0,777	0,361	Valid
X10	0,794	0,361	Valid
Total	1	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Tabel 5. Validitas Disiplin Kerja

Butir instrument	Pearson correlation	R table	Keterangan
X1	0,542	0,361	Valid
X2	0,621	0,361	Valid
X3	0,697	0,361	Valid
X4	0,643	0,361	Valid
X5	0,858	0,361	Valid
X6	0,843	0,361	Valid
X7	0,771	0,361	Valid
X8	0,662	0,361	Valid
X9	0,761	0,361	Valid
Total	1	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Tabel 6. Validitas Kompetensi

Butir instrument	Pearson correlation	R table	Keterangan
Y1	0,721	0,361	Valid
Y2	0,603	0,361	Valid
Y3	0,501	0,361	Valid

Butir instrument	Pearson correlation	R table	Keterangan
Y4	0,553	0,361	Valid
Y5	0,483	0,361	Valid
Y6	0,525	0,361	Valid
Y7	0,688	0,361	Valid
Y8	0,773	0,361	Valid
Y9	0,380	0,361	Valid
Y10	0,371	0,361	Valid
Total	1	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua item pembentuk variabel penelitian valid, hal ini memiliki arti bahwa semua indikator mampu mengkonstruksi variabel pengawasan pimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Tabel 7. Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Kriteria
1	X1	0.816	Reliabel
2	X2	0.918	Reliabel
3	X3	0.891	Reliabel
4	Y	0.772	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument untuk semua variabel penelitian nilainya $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	366,100,871
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,083
Test Statistic		,091
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 : Olah Data SPSS, 2022

Pada table 8 menunjukkan besarnya nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu 0.200. Maka data residul dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut nonheteroskedastisitas atau homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,275	,765		,359	,722
	X1	,013	,034	,086	,399	,692
	X2	,036	,028	,315	1,259	,217
	X3	-,024	,028	-,176	-,836	,409
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi $\geq 0,05$ yang berarti model regresi tersebut tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 10. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.599	1.669
	X2	0.438	2.281
	X3	0.624	1.602
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam modelregresi ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara kesalahan pengganggu perode t dengan perode 1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Uji ini digunakan untuk model regresi yang datanya *time series*.

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,945 ^a	,894	,884	115,048	1,973
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai DW 1,973 , nilai ini dibandingkan dengan nilai table menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jumlah N sebanyak 37 dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$) dengan nilai DU 1,6550 dan nilai 4-DU sebesar 2,335. Oleh karena itu, nilai Durbin Watson 1,973 lebih besar dari (DU) 1,6550 dan kurang dari 2,335 (4-du) atau $1,6550 < 1,937 < 2,335$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negatif,

dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung masalah autokorelasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,581	1,261		8,388	,000
	X1	,344	,055	,455	6,212	,000
	X2	,156	,047	,284	3,320	,002
	X3	,261	,047	,402	5,605	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi bergandasebagai berikut:

$$Y = 10,581 + 0,344 X_1 + 0,156 X_2 + 0,261 X_3 + E$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,581 artinya jika variabel independen yaitu pengawasan pimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) belum ada maka nilai variabel dependen yaitu kinerja (Y) adalah sebesar 10,581.
2. Koefisien regresi untuk pengawasan pimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,344 artinya pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat kabupaten Brebes.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,156 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat kabupaten Brebes.
4. Koefisien regresi untuk kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,261 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Inspektorat kabupaten Brebes.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (parsial)

Tabel 13. Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,581	1,261		8,388	,000
	X1	,344	,055	,455	6,212	,000
	X2	,156	,047	,284	3,320	,002
	X3	,261	,047	,402	5,605	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel (X_1) Pengawasan Pimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,212$ dan signifikansi $0,000 = 0,0\% < 5\%$ jadi H_0 ditolak, ini berarti variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel (X_2) disiplin kerja nilai $t_{hitung} = 3,320$ dan signifikansi $0,002 = 0,2\% < 5\%$ jadi H_0 ditolak, ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel (X_3) kompetensi nilai $t_{hitung} = 5,605$ dan signifikansi $0,000 = 0,0\% < 5\%$ jadi H_0 ditolak, ini berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,943	3	122,648	92,662	,000 ^b
	Residual	43,679	33	1,324		
	Total	411,622	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 92,662 dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel Model Summary dibawah ini.

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,894	,884	115,048
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,884 = 88,4\%$. Ini berarti besarnya pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai adalah 88,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel(X1) pengawasan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dari hipotesis uji t variabel pengawasan pimpinan diperoleh nilai t hitung adalah 6,212 dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya pengawasan pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herawati dkk 2016) yang membuktikan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori dari Bangun (2012:64) bahwa pengawasan pimpinan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Implikasi pada penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan pimpinan dapat meminimalisir kesalahan atau penyimpangan, oleh karena itu pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah direncanakan. Pengawasan terhadap kinerja pegawai mempunyai kaitan yang kuat dalam isntansi yaitu memastikan pelaksanaan sesuai sesuai dengan rencana yang direncanakan kantor Inspektorat Brebes supaya pengawasan yang dilakukan dapat dilakukan secara optimal dan kinerja pegawai dapat maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel(X2) disiplin kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dari hipotesis uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 3,320 dan nilai signifikansinya sebesar $0.002 < 0.05$ yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daspar 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Anoraga (2008:46) yang menyatakan bahwa disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

Implikasi pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, berpakaian sesuai yang ditentukan. Hal ini agar kantor Inspektorat Brebes tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja dan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel (X3) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dari hipotesis uji t variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung 5,605 dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winanti 2011) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori dari Sudarmanto (2009:7) kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Implikasi penelitian ini menyatakan dengan adanya kompetensi pegawai pada kantor Inspektorat Brebes yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Bahwa pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai F hitung 92,662 dan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Bangun 2012), dari (Anoraga 2008), (Sudarmanto 2009) yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Fauzi & Hidayat (2020:5) kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melakukan tugas nya.

Implikasi penelitian ini menyatakan bahwa hasil kinerja pegawai Inspektorat Brebes dipengaruhi oleh adanya pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi yang membuat hasil kinerja pegawai semakin tinggi. Hal ini menunjukkan pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi sudah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai Inspektorat Brebes.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen (Edisi 2 ed.)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mafra, N. U. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bukit Asam (Persero), TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah*, volume 1 nomor 2.
<https://scholar.google.com/scholar>

- Manullang. (1996). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Sumber Daya Manusia*. (Suryani, & R. Damayanti, Penyunt.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta