



## **PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI & UMKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh :

**Chientya Annisa Rahman Putrie\***

---

### **ABSTRACT**

*The purpose of the research is to reveal the influence of supervision, commitment and discipline to employee performance. Sample of the research have 46 employees of the Cooperative Department and UMKM in West Sumatera Province, with applied a stratified random sampling method. Data were collected by a questionnaire and analyzed with path analysis. Results of the analysis proves that supervision has positive and significant influence to work discipline. Influence of the commitment is positive and significant to work discipline. Influence of supervision is positive and significant to performance of employee. Influence of the commitment is positive and significant to performance employee and work discipline, that positive and significant impact to performance of Cooperative Department and UMKM in West Sumatera Province.*

**Keyword: Supervision, Work Commitment, Discipline of work, Employee Performance**

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Menurut Malayu Hasibuan (2003: 194-196), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dimaksud untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan, kemudian membetulkannya dan mencegah perulangannya (Oteng Sutisna 1993:203). Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi

besar. Menurut Widjaya dalam Syamsir Torang (2013:176), pengawasan dapat dilakukan dengan cara mempelajari perkembangan pekerjaan secara berkesinambungan dengan cara memonitor pekerjaan yang sedang berlangsung.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan- kemungkinan penyelewengan (Nitisemito, 1996: 109). Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat (mahmud, 2007). Glesser dalam hoy dan Miskel (1988: 100) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi.

Pegawai yang mempunyai komitmen kepada kantor biasanya mereka menunjukan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat

---

\* Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP Panca Sakti

memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pada kantor.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003: 193-194). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 1996: 118). Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Apabila instansi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik.

Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi di bidang Koperasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Salah satu tugas pokok dan fungsi dari Dinas Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Provinsi Sumatera Barat adalah melaksanakan kewenangan otonomi provinsi di bidang Koperasi & UMKM. Oleh karena itu dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk memiliki pegawai yang handal serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas Koperasi & UMKM dapat berperan dan berfungsi dengan baik. Dari pengamatan di lapangan peneliti juga menemukan adanya tata pergaulan yang bersifat paternalisme yaitu sikap yang berorientasi pada atasan, bawahan bekerja lebih menyenangkan menunggu perintah dari atasan. Hal ini terlihat manakala pemimpin melakukan tugas (dinas) luar, maka ada tanggapan bahwa tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya. Pimpinan harus memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan, kemampuan mereka dan tingkat penguasaan mereka terhadap pekerjaan setara masalah yang berkembang dalam organisasi tersebut selama mereka masih bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terlihat bahwa kinerja sangatlah diharapkan bagi karyawan karena dengan pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Jika kinerja pegawai baik maka hasilnya akan baik juga. Kemampuan kinerja dapat dilihat dari segi kualitas, motivasi dan prestasi kerjanya yang terdiri dari ketepatan, ketelitian yang dicapai oleh pegawai, kuantitas kerja yang meliputi kerajinan dan inisiatif, dapat diandalkan yaitu kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap kerja, dan yang terakhir adalah sikap yaitu sikap.

Dinas Koperasi & UMKM juga merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparatur pemerintah yang memberikan mutu perkoperasian yang cukup besar dalam pelaksanaan perekonomian khususnya Provinsi Sumatera Barat. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mengembangkan dan menjalankan perkoperasian yang merupakan hal yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini. Dinas Koperasi & UMKM sudah diterapkan tetapi dalam pelaksanaannya, pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tapi disini penulis melihat rendahnya disiplin kerja karyawan di Dinas Koperasi & UMKM dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari rerata kehadiran karyawan yang mengalami pasang surut, karena rendahnya disiplin kerja karyawan dapat ditandai dengan tingginya tingkat rerata kehadiran karyawan. Sebagaimana dikatakan bahwa salah satu faktor paling mendasar, yang mempengaruhi disiplin kerja serta komitmen terhadap melakukan kerja harus ada pengawasan yang rutin dari pimpinan.

Kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: "*Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Provinsi Sumatera Barat*".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi & UMKM yang berjumlah 86 orang pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang yang ditarik menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dan angket. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, angket terlebih dahulu diuji cobakan kepada pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kota Padang untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument atau ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus Alpha Cronbach's yang dikemukakan oleh Arikunto (2002:171). Berdasarkan perhitungan uji validitas, dari 64 item pertanyaan yang ada, dua puluh yang tidak valid. Item tersebut terdapat pada semua variabel. Karena tidak valid, maka item tersebut dibuang. Dari hasil uji coba juga diperoleh hasil bahwa angket telah reliabel untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis persentase, rata-rata, standar deviasi dan TCR. Untuk induktif, digunakan uji homogenitas dan analisis jalur. Selanjutnya melakukan uji hipotesis. Untuk uji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dari hasil pengumpulan data, untuk variabel pengawasan dengan rata-rata 3,59 dan TCR sebesar 71,47%. Komitmen dengan rata-rata 4,11 dan TCR sebesar 80,65%. Disiplin kerja dengan rata-rata 3,54 dan TCR 71,33%. Selain itu pada variabel kinerja dengan rata-rata 4,22 dan TCR 83,08%. Sebelum menggunakan analisis jalur terlebih dahulu uji asumsi klasik yaitu memakai uji normalitas dan homogenitas.

#### a. Uji Normalitas Sebaran Data

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*, yang mana jika nilai asymp. Sig (2-tailed) untuk Sig  $X_1$ ; 0,481 Sig  $X_2$ ; 0,087 Sig  $X_3$ ; 0,530 Sig Y; 0,136. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji homogenitas untuk variabel pengawasan diperoleh sebesar 0,162 dengan signifikan > 0,05 maka dinyatakan homogeny. Variabel Komitmen diperoleh sebesar 0,653 dengan signifikan > 0,05 maka dinyatakan homogeny dan Disiplin diperoleh sebesar 0,466 dengan signifikan > 0,05 maka dinyatakan homogeny.

### Analisis Jalur

#### a. Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil analisis pengaruh variabel penyebab pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel akibat disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan koefisien jalur  $P_{X_3X_1} = 0,372$ . Nilai  $t_{hitung}$  3,028. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

#### b. Pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil analisis pengaruh komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel akibat disiplin kerja ( $X_3$ )

menunjukkan koefisien jalur  $P_{X_3X_2} = 0,467$ . Nilai  $t_{hitung} = 3,799$  dengan signifikan level 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

c. Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis pengaruh variabel penyebab pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel akibat kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur  $P_{YX_1} = 0,263$ . Nilai  $t_{hitung} = 2,198$  dengan tingkat level sig 0,034 data tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

d. Pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis pengaruh variabel penyebab komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel akibat kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur  $P_{YX_2} = 0,342$ . Nilai  $t_{hitung} = 2,721$  dengan tingkat level sig 0,009 data tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

e. Pengaruh Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis pengaruh variabel penyebab disiplin ( $X_3$ ) terhadap variabel akibat kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur  $P_{YX_3} = 0,330$ . Nilai  $t_{hitung} = 2,444$  dengan tingkat level sig 0,019 data tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

### Uji Hipotesis

1. Hipotesis pertama, Pengaruh pengawasan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $X_3$ ) di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.  
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk membuktikan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keempat maka diketahui koefisien jalur  $P_{X_3X_1} = 0,372$ . Nilai  $t_{hitung} = 3,026$  dan tingkat level sig  $0,004 < 0,05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis

keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Hipotesis kedua, Pengaruh komitmen ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $X_3$ ) di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk membuktikan pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kelima maka diketahui koefisien jalur  $P_{X_3X_2} = 0,467$  nilai  $t_{hitung} = 3,799$  dan tingkat level sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

3. Hipotesis ketiga, Pengaruh pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk membuktikan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama maka diketahui koefisien jalur  $P_{YX_1} = 0,263$  dengan nilai  $t_{hitung} = 2,198$  dan tingkat level sig  $0,034 < 0,05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4. Hipotesis keempat, Pengaruh komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk membuktikan pengaruh komitmen terhadap kinerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua maka diketahui koefisien jalur  $P_{YX_2} = 0,342$  dengan nilai  $t_{hitung} = 2,721$  dan tingkat level sig  $0,009 < 0,05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

5. Hipotesis kelima, Pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) Provinsi Sumatera Barat. Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga maka diketahui Koefisien jalur  $P_{YX_3}$  0,330 dengan nilai  $t_{hitung}$  2,444 dan tingkat level sig  $0.019 < 0.05$ . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### Pembahasan

- a. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Dengan pengawasan yang baik pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Menurut Henry Fayol dalam Harahap (2004) mengartikan Pengawasan “mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari dikemudian hari”.

Pendapat tersebut juga dipertegas oleh Saydam (1993: 198) yang mengemukakan melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan. Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang

baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

- b. Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap disiplin kerja. Dengan adanya komitmen dalam diri pegawai maka pegawai akan dengan mudahnya menyelesaikan tugas yang diberikan, sebaliknya apabila pegawai tidak mempunyai komitmen maka pekerjaan yang dikerjakannya sulit untuk dikerjakan.

Pendapat tersebut juga dipertegas oleh Angle dan Perru et al dalam Letuheru (2005) yang mengemukakan Komitmen kerja yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kepentingan organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat dan pegawai yang mempunyai komitmen kepada kantor biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pada kantor.

Berpengaruhnya komitmen terhadap disiplin kerja sangat membantu suatu organisasi dalam pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2008) tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja.

c. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan Pengawasan yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai begitu pula sebaliknya. Pengawasan yang baik seperti memberikan teguran kepada pegawai apabila melalaikan pekerjaan, dan memberikan kesempatan kepada pegawai mengeluarkan pendapatnya, demi kelancaran pekerjaan.

Menurut Henry Fayol dalam harahap (2004) mengartikan Pengawasan “mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari dikemudian hari”.

Pendapat tersebut juga dipertegas oleh Saydam (1993:198) yang mengemukakan melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain: kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan - rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan. Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Dari hasil diatas bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa semua terjadi dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, apabila ada pengawasan dari pimpinan, pegawai merasa diperhatikan, baik menyangkut perilakunya maupun pekerjaan atau tanggung jawabnya. Pegawai merasa diperhatikan dan merasa dihargai oleh pimpinan, sebab dengan pengawasan bila ada kesalahan

dalam bekerja, pimpinan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya dan mencegah terjadinya kesalahan serupa pada masa akan datang. Kemudian tumbuh kesadaran dalam diri setiap individu pegawai untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya dan menghormati, patuh dan taat pada ketentuan atau norma tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai harus dapat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jadi dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Gita gemala (2008) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

d. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, Berdasarkan paparan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri dan mempunyai komitmen kerja yang baik. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Pegawai lebih meningkatkan komitmen kepada dirinya agar pekerjaan yang dikerjakan berjalan dengan lancar dan akan meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya dengan kondisi tersebut kinerja pegawai akan semakin tinggi dan meningkat.

Jadi dalam penelitian ini membuktikan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai atau

mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Desi Arisanti (2011) menyimpulkan bahwa komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Eti Dwi Rahayu (2008) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, Berdasarkan paparan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri dan mempunyai komitmen kerja yang baik. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002) suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat tersebut juga dipertegas oleh Hasibuan (2003: 193-194) yang mengemukakan Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. apabila para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempatnya, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor

atau organisasi dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Pengawasan maka akan semakin meningkat Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Komitmen yang dimilikinya maka akan semakin meningkat Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik pengawasan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi

Sumatera Barat. Semakin baik Komitmen yang dimiliki Pegawai maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Disiplin Pegawai maka akan semakin meningkat Kinerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

#### B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel pengawasan ada hal yang perlu mendapat perhatian yakni pimpinan harus bisa lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil. Dan pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai agar kinerja pegawai baik di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan pengawasan, komitmen, disiplin kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Agar pegawai lebih bisa memperhatikan disiplin itu sendiri, selain itu, untuk peningkatan pengawasan kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta: Kencana Pranada Pranada Media.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamik. 2009. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang (*journal*).
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Siagian. 1990. *Filsafah Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutisna, Oteng. 1993. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Bandung: Angkasa.
- Verawati, Yenni. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus*. Universitas Muria Kudus (*journal*).