Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Divisi Perencanaan dan Keuangan

Tiara Indah

Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso KM. 6,5 No. 3-A,
Medan, 20241, Indonesia
Email : indahtiara9911@gmail.com

Eka Purnama Sari

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama
Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan
Email: sariekapurnama42@gmail.com

Abstract. *In general, every company or agency prioritizes the good performance of its employees. Good performance can advance the company in terms of time and completeness of work. The problem faced is that some employees are not disciplined in carrying out their duties and obligations. Given the performance of employees who are still far from expected because there are still some employee expectations that have not been met. The problem that occurs is that supervision is not carried out routinely and is not attentive. Given that supervision is still far from what was expected because there are still some expectations of supervision that have not been fulfilled. So this can affect employee performance. The problem at issue is that the reward does not meet employee satisfaction. Considering that the reward is still far from what was expected because there are still several expectations for the reward that have not been fulfilled. So that this can affect the performance of employees. This research is a quantitative research with associative method. Based on the results of the SPSS test on Anova data in column R Square = 0.921, all variables affect the Employee Performance Variable by 92.1% and the remaining 7.9% is influenced by other variables outside this regression equation or variables not examined. So it can be concluded that the specified variable is very influential on employee performance.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Rewards, Employee Performance*

Abstrak. Secara umum setiap perusahaan atau instansi mengutamakan kinerja yang baik dari para pegawai. Kinerja yang baik dapat memajukan perusahaan dari segi waktu dan ketuntasan pekerjaan. Masalah yang terjadi adalah beberapa pegawai tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaannya. Mengingat kinerja pegawai yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan kinerja pegawai yang belum terpenuhi. Masalah yang terjadi adalah pengawasan tidak dilakukan secara rutin dan tidak penuh perhatian. Mengingat pengawasan yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan pengawasan yang belum terpenuhi. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Masalah yang terjadi adalah pemberian reward tidak memenuhi kepuasan pegawai. Mengingat reward yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan reward yang belum terpenuhi.

Received Desember 30, 2022; Revised Januari 30, 2023; Februari 01, 2023

* Tiara Indah, indahtiara9911@gmail.com

Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.921, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 92.1% dan sisanya yaitu 7.9% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang ditentukan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Reward, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Secara umum setiap perusahaan atau instansi mengutamakan kinerja yang baik dari para pegawai. Kinerja yang baik dapat memajukan perusahaan dari segi waktu dan ketuntasan pekerjaan. Dengan kinerja tinggi berarti para pegawai benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu (1) kompensasi, (2) keteladanan pimpinan, (3) aturan yang pasti, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) pengawasan pimpinan, (6) perhatian kepada para karyawan dan (7) kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Pengawasan et al., 2020). Kinerja Pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan diperoleh dari hasil kuisioner dan disajikan pada Tabel

Tabel Prasurvei Kinerja Pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Apakah Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memberikan kompensasi kepada para pegawai?	80% (8)	20% (2)
2.	Apakah Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memiliki keteladanan pimpinan?	90% (9)	10% (1)
3.	Apakah Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memiliki aturan yang pasti?	80% (8)	20% (2)
4.	Apakah Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memiliki perhatian kepada pegawai?	80% (8)	20% (2)

(Sumber: Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan, 2022)

Dari Tabel diketahui bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari hasil prasurvei sebanyak 10 orang pegawai belum tercipta secara total. Hal ini menjelaskan masih terdapat permasalahan serius yang harus ditangani oleh Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan. Masalah yang terjadi adalah beberapa pegawai tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaannya. Mengingat kinerja pegawai yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan kinerja pegawai yang belum terpenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien (Nurkocim & Nurlaila, 2016).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja. Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja (Nurkocim & Nurlaila, 2016)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikatornya yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama (Margaret, 2017). Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja adalah pengawasan. Pengawasan di Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan dapat diketahui melalui prasurvei yang disajikan pada Tabel

Tabel Prasurvey Pengawasan Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan

No.	Pertanyaan	Jumlah	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Pengawas Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan mengawasi pekerjaan pegawai sesuai standar?	70% (7)	30% (3)
2.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Pengawas Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan dapat menilai pekerjaan pegawai dengan baik?	70% (7)	30% (3)
3.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Pengawas Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan dapat mengukur pelaksanaan kerja dengan baik ?	70% (7)	30% (3)
4.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Pengawas Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan dapat memperbaiki penyimpangan yang dilakukan para pegawai?	70% (7)	30% (3)

(Sumber: Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan, 2022)

Dari Tabel diketahui bahwa pengawasan yang dilihat dari hasil prasurvey sebanyak 10 orang pegawai belum tercipta secara total. Hal ini menjelaskan masih terdapat permasalahan serius yang harus ditangani oleh Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan. Masalah yang terjadi adalah pengawasan tidak dilakukan secara rutin dan tidak penuh perhatian. Mengingat pengawasan yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan pengawasan yang belum terpenuhi. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya di lakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yangdikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan. Terdapat indikator dalam pengawasan ini yakni penilaian atas pekerjaan yang dilakukan, evaluasi atas pelaksanaan tugas dan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan. Tujuan diadakannya pengawasan antara lain untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana, apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi, apakah kegiatan telah berjalan efesien, kesulitan- kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan dan mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan (Syaifullah, 2019).

Bahwa untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yaitu menetapkan alat ukur (standard), mengadakan penilaian (evaluate) dan mengadakan tindakan perbaikan (corectiveaction). Ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja diantaranya penetapan,

pengukuran/penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan serta perbaikan atas penyimpangan (Margaret, 2017). Disiplin kerja yang dihasilkan di Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan dapat diketahui melalui data disiplin kerja yang disajikan pada Tabel

Tabel Data Disiplin Kerja

Realisasi Jam Kerja Pegawai ASN				Rata-Rata Kehadiran/ J Bulan	Selisih Realisasi Jam Kerja Dan Jam Kerja Sesuai Aturan Berlaku (150 Jam/Bulan)
Januari	Februari	Maret	April		
150	150	150	149.8	150	0
150	150	150	150	150	0
150	148.5	150	146.5	149	1
150	150	149.8	150	150	0
150	149.5	150	149.8	149	1
150	150	150	150	150	0
150	150	150	150	150	0
149.8	150	150	150	149	1
150	150	150	150	150	0
150	150	150	149.8	149	1
Akumulasi Keterlambatan Jam Kerja (Jam)					0.4 Jam

(Sumber : Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan, 2022)

Tabel data disiplin kerja memperlihatkan bahwa terdapat akumulasi keterlambatan 0.4 Jam, hal ini menjelaskan bahwa masih terdapat masalah disiplin kerja di Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan. Masalah yang terjadi adalah frekuensi tingkat kehadiran pegawai tidak tercipta secara maksimal.

Pengertian disiplin kerja adalah sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Qodri, 2018). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya yaitu frekuensi kehadiran di kantor pada hari kerja serta ketepatan jam dan pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap standar yang ditentukan pekerjaan dan etos kerja pegawai di instansi pemerintahan (Margaret, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Margaret, 2017). Dengan adanya disiplin kerja maka Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja

yang baik. Seorang pemimpin harus dapat membuat kinerja bawahannya meningkat dengan berbagai cara salah satunya memberikan reward kepada karyawannya. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk mendongkrak kinerja adalah reward. Reward di Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan dapat diketahui melalui prasurvey yang disajikan pada Tabel.

Tabel Prasurey Reward Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan

No.	Pertanyaan	Jumlah Pegawai	
		Ya	Tidak
1.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memberikan gaji yang mencukupi?	0% (0)	10% (10)
2.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memberikan insentif yang mencukupi?	20% (2)	80% (8)
3.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan memberikan tunjangan yang banyak?	30% (3)	70% (7)
4.	Apakah menurut Bapak dan Ibu Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan selalu memberikan penghargaan?	0% (0)	10% (10)

(Sumber: Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan, 2022)

Tabel menjelaskan bahwa reward yang dilihat dari hasil prasurey sebanyak 10 orang pegawai belum tercipta secara total. Hal ini menjelaskan masih terdapat permasalahan serius yang harus ditangani oleh Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan. Masalah yang terjadi adalah pemberian reward tidak memenuhi kepuasan pegawai. Mengingat reward yang masih jauh dari yang diharapkan karena masih terdapat beberapa harapan reward yang belum terpenuhi. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penghargaan (reward) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Elemen-elemen reward diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial. Indikator reward diantaranya gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan (Apriyanti, 2020).

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ristyowati, Muhsin, & Nurani, 2017). Kinerja (prestasi kerja) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning atau organisasi (Syaifullah, 2019).

Pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Qodri, 2018).

2) Indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. kompensasi.
- b. keteladanan pimpinan.
- c. aturan yang pasti.
- d. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. pengawasan pimpinan.
- f. perhatian kepada para karyawan.
- g. kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator-indikator penilaian kinerja (Qodri, 2018).sebagai berikut:

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan.
- c. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan.
- d. Pegawai menerapkan taat asas pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja. Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja (Nurkocim & Nurlaila, 2016).

B. Pengawasan

1) Pengertian Pengawasan

Pengertian pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya di lakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan (Syaifullah, 2019). Pengertian pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Qodri, 2018).

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Ristyowati, Muhsin, & Nurani, 2017). Pengawasan ialah pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilaksanakan sendiri oleh atasan langsung, tanpa perantara dan Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan perantara sesuatu alat yang berwujud laporan, baik laporan lisan maupun tertulis (Yasmeardi & Putri, 2019).

2) Indikator Pengawasan

Ada Indikator pengawasan kerja (Ristyowati, Muhsin, & Nurani, 2017) yaitu:

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan

- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e. Perbaikan atas penyimpangan

C. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Qodri, 2018). Mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi. (Yasmeardi & Emilza, 2019).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ristyowati, Muhsin, & Nurani, 2017).

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau tunduk terhadap pengawasan itu sendiri. Disiplin ialah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang ditetapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan yang direncanakan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Amanda, 2016).

2) Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja adalah kepatuhan karyawan akan peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan. Indikator kedisiplinan kerja (Ristyowati, Muhsin, & Nurani, 2017) adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat

- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

Indikator-indikator penilaian disiplin kerja (Qodri, 2018) sebagai berikut:

- a. Pegawai mentaati ketepatan waktu yang telah ditentukan
- b. Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi
- d. Pegawai memiliki ketaatan terhadap aturan kantor.

D. Reward

1) Pengertian Reward

Penghargaan (reward) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Elemen-elemen reward diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial. Indikator reward diantaranya gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan (Apriyanti, 2020).

Pengertian reward adalah suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap para pegawai yang memberikan kinerja maksimal. (Syaiyullah, 2019)

Pengertian reward adalah pemberian dari perusahaan kepada pegawai dalam bentuk penambahan upah atau barang karena pekerjaan yang baik yang telah dilakukan (Qodri, 2018). Reward adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil yang baik (Yasmeardi & Putri, 2019).

2) Indikator Reward

Indikator reward (Apriyanti, 2020) adalah:

- a. Gaji.
- b. Insentif.
- c. Tunjangan.
- d. Penghargaan.

Indikator-indikator reward (Qodri, 2018) sebagai berikut:

- a. Penghasilan
- b. Bonus
- c. Asuransi
- d. Reward

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian berdasarkan pendekatan angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari bulan Maret 2022, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan Medan yang berjumlah 60 pegawai.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya) maka yang menjadi sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh adalah seluruh pegawai di Kantor Walikota Divisi Perencanaan Dan Keuangan Medan yang berjumlah 60 orang.

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan, meringkas dan membuat summary data agar lebih mudah dibaca dan digunakan. Penelitian ini menggunakan tabel analisis deskriptif.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

α = Alpha

Y = Kinerja Pegawai

S₀ = Konstanta

X₁ = Pengawasan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Reward

E = Standar Error

Uji analisis statistik pada penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian pengujian yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi, dan uji hipotesis. 1) Uji Instrumen Penelitian data meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji analisis faktor dan uji analisis regresi berganda; 2) Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi; 3) Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian Hipotesis meliputi uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji f) dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis distribusi jawaban responden merupakan bentuk uraian atau penjelasan terhadap seluruh jawaban yang diberikan responden terhadap angket penelitian. Diketahui penelitian ini terdiri dari variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), Reward (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut penjelasan atau uraian terhadap jawaban responden berdasarkan angket kuesioner yang diberikan peneliti terhadap pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan:

1) Analisis Deskriptif Pengawasan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Pengawasan (X1), yaitu:

Tabel Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pengawasan Memenuhi Standar	13	22%	15	25%	13	22%	12	20%	7	11%
Pengawasan Untuk Penilaian Pekerjaan	16	27%	13	22%	12	20%	14	23%	5	8%
Pelaksanaan Pekerjaan Selalu Diawasi	17	28%	10	17%	13	22%	13	22%	7	11%
Pengawas Melakukan Perbandingan Standar dan Analisis	17	28%	16	27%	12	20%	12	20%	3	5%
Pengawas Selalu Melakukan Perbaikan Penyimpangan	11	19%	19	32%	14	23%	8	13%	8	13%

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan pernyataan poin 1 “Pengawasan Memenuhi Standar”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 25%. Sedangkan responden lain tidak menjawab dengan jawaban lain. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 1.
2. Berdasarkan pernyataan poin 2 “Pengawasan Untuk Penilaian Pekerjaan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 27%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 2.
3. Berdasarkan pernyataan poin 3 “Pelaksanaan Pekerjaan Selalu Diawasi”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 28%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 3.
4. Berdasarkan pernyataan poin 4 “Pengawas Melakukan Perbandingan Standar dan Analisis”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 28%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 4.
5. Berdasarkan pernyataan poin 5 “Pengawas Selalu Melakukan Perbaikan Penyimpangan”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 32%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 5.

2) Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2), yaitu:

Tabel Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tujuan dan Kemampuan Meningkatkan Disiplin Kerja	18	30%	8	14%	11	18%	11	18%	12	20%
Teladan Kepemimpinan Merupakan salah Satu Alasan Disiplin Kerja	12	20%	9	15%	17	28%	13	22%	9	15%
Disiplin Kerja Karena Balas Jasa	12	20%	13	22%	7	11%	18	30%	10	17%
Sifat Keadilan Membuat Disiplin Kerja	10	17%	9	15%	14	23%	11	18%	16	27%
Pengawasan Melekat Membuat Disiplin Kerja Tercipta	6	10%	18	30%	12	20%	12	20%	12	20%
Sanksi Hukum Membuat Disiplin Kerja Yang Optimal	11	18%	19	32%	9	15%	12	20%	9	15%
Ketegasan Pemimpin Membuat Disiplin Kerja Pegawai Terbentuk	13	22%	12	20%	17	28%	7	12%	11	18%
Hubungan Antara Pengawas Dan Pegawai Membuat Disiplin Kerja Terbentuk	9	14%	19	32%	10	17%	9	14%	14	23%

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan pernyataan poin 1 “Tujuan dan Kemampuan Meningkatkan Disiplin Kerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 30%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 1.
2. Berdasarkan pernyataan poin 2 “Teladan Kepemimpinan Merupakan salah Satu Alasan Disiplin Kerja”, mayoritas responden menjawab Kurang Setuju dengan persentase 28%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 2.
3. Berdasarkan pernyataan poin 3 “Disiplin Kerja Karena Balas Jasa”, mayoritas responden menjawab Tidak Setuju dengan persentase 30%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 3.
4. Berdasarkan pernyataan poin 4 “Sifat Keadilan Membuat Disiplin Kerja”, mayoritas responden menjawab Sangat Tidak Setuju dengan persentase 27%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 4.
5. Berdasarkan pernyataan poin 5 “Pengawasan Melekat Membuat Disiplin Kerja Tercipta”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 30%. Hal ini

memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 5.

6. Berdasarkan pernyataan poin 6 “Sanksi Hukum Membuat Disiplin Kerja Yang Optimal”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 32%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 6.
7. Berdasarkan pernyataan poin 7 “Ketegasan Pemimpin Membuat Disiplin Kerja Pegawai Terbentuk”, mayoritas responden menjawab Kurang Setuju dengan persentase 28%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 7.
8. Berdasarkan pernyataan poin 8 “Hubungan Antara Pengawas Dan Pegawai Membuat Disiplin Kerja Terbentuk”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 32%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 8.

3) Analisis Deskriptif Reward

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Reward (X3), yaitu:

Tabel Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Reward

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pemberian Gaji Yang Layak Adalah Salah Satu Penghargaan Yang Utama	14	23%	12	20%	14	23%	11	18%	9	15%
Pemberian Insentif Yang Layak Adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan	18	30%	7	12%	14	23%	12	20%	9	15%
Pemberian Tunjangan Yang Layak Adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan	12	20%	16	27%	13	22%	13	21%	6	10%
Pemberian Penghargaan Menambah Semangat Pegawai	10	17%	18	30%	6	10%	13	21%	13	22%

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan pernyataan poin 1 “Pemberian Gaji Yang Layak Adalah Salah Satu Penghargaan Yang Utama”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 23%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam Reward di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 1.
2. Berdasarkan pernyataan poin 2 “Pemberian Insentif Yang Layak Adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 30%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam Reward di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 2.
3. Berdasarkan pernyataan poin 3 “Pemberian Tunjangan Yang Layak Adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 27%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam Reward di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 3.
4. Berdasarkan pernyataan poin 4 “Pemberian Penghargaan Menambah Semangat Pegawai”, mayoritas responden menjawab Setuju dengan persentase 30%. Hal ini memiliki arti bahwa dalam Reward di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah memenuhi Standar yang telah ditentukan pada poin 4.

B. Analisis Statistik

1) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Validitas dalam suatu penelitian atau karya ilmiah merupakan derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang akan diukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut mencapaitujuanpengukuran yang dikehendaki.

Pengujian validitas suatu instrumen penelitian tentunya menggunakan ketentuan atau kriteria. Berikut kriteria yang harus dipenuhi jika instrumen penelitian dikatakan valid, “jika signifikansi dari r hitung atau hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid, apabila r hitung atau hasil $< r$ tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid”.

1. Uji Validitas Pengawasan (X1)

Data yang digunakan untuk uji validitas X1 adalah data hasil kuisioner Pengawasan.

Tabel Hasil Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Pernyataan Kuesioner	Pearson Correlation	r table (df=n-2)	Keterangan
Pernyataan1	0.663	0.2144	Valid
Pernyataan2	0.625	0.2144	Valid
Pernyataan3	0.601	0.2144	Valid
Pernyataan4	0.627	0.2144	Valid
Pernyataan5	0.570	0.2144	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel karakteristik dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel seluruhnya.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Data yang digunakan untuk uji validitas X2 adalah data hasil kuisisioner Disiplin Kerja.

Tabel Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan Kuesioner	Validitas Disiplin Kerja (X2)		Keterangan
	Pearson Correlation	r table (df=n-2)	
Pernyataan1	0.582	0.2144	Valid
Pernyataan2	0.584	0.2144	Valid
Pernyataan3	0.575	0.2144	Valid
Pernyataan4	0.642	0.2144	Valid
Pernyataan5	0.596	0.2144	Valid
Pernyataan6	0.613	0.2144	Valid
Pernyataan7	0.653	0.2144	Valid
Pernyataan8	0.572	0.2144	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel karakteristik dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel seluruhnya.

3. Uji Validitas Reward (X3)

Data yang digunakan untuk uji validitas X3 adalah data hasil kuisisioner Reward.

Tabel Hasil Validitas Variabel Reward (X3)

Pernyataan Kuesioner	Validitas Reward (X3)		
	Pearson Correlation	r table (df=n-2)	Keterangan
Pernyataan1	0.622	0.2144	Valid
Pernyataan2	0.626	0.2144	Valid
Pernyataan3	0.713	0.2144	Valid
Pernyataan4	0.657	0.2144	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.6 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel karakteristik dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel seluruhnya.

4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Data yang digunakan untuk uji validitas Y adalah data hasil kuisisioner Kinerja Pegawai.

Tabel Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Kuesioner	Validitas Kinerja Pegawai (Y)		
	Pearson Correlation	r table (df=n-2)	Keterangan
Pernyataan1	0.606	0.2144	Valid
Pernyataan2	0.626	0.2144	Valid
Pernyataan3	0.584	0.2144	Valid
Pernyataan4	0.573	0.2144	Valid
Pernyataan5	0.574	0.2144	Valid
Pernyataan6	0.578	0.2144	Valid
Pernyataan7	0.621	0.2144	Valid

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan atau item kuesioner untuk variabel karakteristik dikatakan valid, karena nilai rhitung (Pearson Correlation) > r-tabel seluruhnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap item pernyataan yang terdapat pada angket kuesioner untuk menyatakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan suatu kuesioner. Pengujian reliabilitas item pernyataan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dengan melihat nilai cronbach alpha. Dengan kriteria penilaian cronbach alpha < 0.05 , maka item pernyataan dalam angket kuesioner dikatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas penelitian ini dapat dilakukan jika sebelumnya telah melakukan uji validitas angket kuesioner terlebih dahulu atau angket kuesioner telah dinyatakan valid sebelumnya. Diketahui bahwa suatu variabel dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban yang diberikan terhadap pernyataan selalu tetap atau konsisten. Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dari keempat variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach'sAlpha	Min. Alpha	Kriteria
1	Pengawasan	0.635	0.6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.619	0.6	Reliabel
3	Reward	0.676	0.6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.611	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian yaitu Pengawasan sebesar 0.635, variabel Disiplin Kerja sebesar 0.619, variabel Reward sebesar 0.676, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.611 ternyata memiliki nilai "Cronbach'sAlpha" $> 0,6$. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal atau reliabel.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov smirnov dilakukan untuk dapat mengetahui data yang terdapat pada penelitian terdistribusi normal atau tidak. Suatu penelitian yang baik yaitu penelitian atau karya ilmiah yang data-datanya dapat terdistribusi dengan normal. Berikut beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian untuk melakukan uji Kolmogorov Smirnov harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan) maka data terdistribusi normal.
2. Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan) maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29553359
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan SPSS seperti pada Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai 0.200 tentunya lebih sebesar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bahwa dapat dipastikan data berdistribusi secara normal. Hal ini tentunya menyatakan bahwa asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.221	.236		-.939	.352		
Pengawasan	.447	.065	.404	6.877	.000	.861	1.161
Disiplin Kerja	.345	.027	.691	12.651	.000	.996	1.004
Reward	.246	.052	.279	4.750	.000	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4.10 di atas dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian, dengan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel Pengawasan dengan nilai 0,861 yang berarti $0,861 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,996 yang berarti $0,996 > 0,10$, variabel Reward dengan nilai 0,864 yang berarti $0,864 > 0,10$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Pengawasan yaitu sebesar 1,161 yang berarti $1,161 < 10$, untuk variabel Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,004 yang berarti $1,004 < 10$, untuk variabel Reward dengan nilai VIF sebesar 1,157 yang berarti $1,157 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah tahap pengujian dalam suatu penelitian atau karya ilmiah yang bertujuan untuk dapat melakukan pengujian terhadap model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi ketentuan bahwa model regresi dalam penelitian tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser. Uji glejser merupakan uji statistik dalam suatu penelitian yang paling sering digunakan. Uji glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dalam suatu penelitian. Kriteria yang harus dipenuhi agar model regresi dikatakan tidak terkena heteroskedastisitas yaitu: jika nilai probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji glejser dalam penelitian ini yaitu:

Tabel Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.139	.127			1.100	.276
Pengawasan	-.023	.035	-.089		-.649	.519
Disiplin Kerja	-.012	.015	-.102		-.806	.424
Reward	.065	.028	.320		2.350	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel diatas, hasil output tabel uji glejser dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Pengawasan adalah 0,519 hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak terbebas dari heterokedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} < 0.05$, pada pengujian yang kedua yaitu variabel Disiplin Kerja dengan nilai sig yaitu 0,519 yang artinya bahwa terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} < 0.05$ dan pada pengujian variabel ketiga yaitu Reward dapat dilihat nilai $\text{sig} > 0.05$ yang artinya bahwa juga model regresi tidak terbebas dari heterokedastisitas.

Hasil penjelasan tersebut memberikan kesimpulan bahwa item pernyataan disetiap variabel pada penelitian ini terjadi heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan melihat uji grafik scatterplot terlihat bahwa sebaran yang ada di titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola yang jelas dan uji glejser tidak memenuhi ketentuan $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikatakan model regresi tidak terbebas dari heterokedastisitas.

3) Hasil Uji Persamaan Regresi

Penelitian ini, pada tahap selanjutnya yang dilakukan yaitu melakukan analisis persamaan regresi. Analisis regresi merupakan suatu cara atau teknik dalam ilmu statistika yang berguna untuk membuktikan atau memodelkan hubungan diantara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Salah satunya yang sering digunakan dalam uji persamaan regresi yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk membuktikan atau mengatasi permasalahan yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Berikut merupakan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.221	.236		
	Pengawasan	.447	.065	.404	6.877
	Disiplin Kerja	.345	.027	.691	12.651
	Reward	.246	.052	.279	4.750

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Lebih lanjut, model persamaan regresi pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dan memperhatikan model regresi pada penelitian ini maka diperoleh persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Pelanggan yaitu:

$$Y = -0.184 + 0.423X_1 - 0.337X_2 + 0.271X_3 + e$$

Selanjutnya, untuk keterangan dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar -0.184 menunjukkan bahwa jika variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Reward (X3) dalam keadaan konstan maka Kinerja Pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar -0.184.

Variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,423, mengindikasikan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Pengawasan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Pengawasan sebesar 42,3%.

Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan Disiplin Kerja sebesar 3,37%.

Variabel Reward (X3) sebesar 0,271 mengindikasikan bahwa variabel lokasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Reward maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Reward sebesar 2.71%.

Berdasarkan uraian dari nilai-nilai regresi untuk variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu nilai variabel Pengawasan (X1) sebesar 42,3%.

Selanjutnya, dari uraian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Pengawasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan didapatkan dari beberapa rumusan masalah yang ditemukan pada penelitian ini dan menguji data yang berkaitan sehingga mendapat kesimpulan yaitu :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan.
3. Ada pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan.
4. Ada pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan reward terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Divisi Perencanaan dan Keuangan.

Saran didapatkan dari beberapa kelemahan ataupun kekurangan dari penelitian ini yaitu:

1. Pada proses penelitian didapatkan bahwa faktor variabel pengawasan, faktor yang paling banyak mendapatkan tanggapan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pada faktor Pengawasan pekerjaan yang selalu diawasi dan Pengawasan yang memenuhi Standar. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan pengawasan pekerjaan dan standar dalam pengawasan pekerjaan pada perusahaan tersebut.
2. Pada proses penelitian didapatkan bahwa faktor variabel Disiplin Kerja, faktor yang paling banyak mendapatkan tanggapan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pada faktor Keteladanan Pemimpin dan Keadilan yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan keteladanan pemimpin perusahaan dan pemimpin bidang serta meningkatkan keadilan terhadap pekerja sehingga dapat lebih meningkatnya kedisiplinan pekerja pada perusahaan tersebut.
3. Pada proses penelitian didapatkan bahwa faktor variabel Reward, faktor yang paling banyak mendapatkan tanggapan Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS),

dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pada faktor Pemberian Gaji dan Insentif yang Layak. Melalui hal tersebut, peneliti dalam hal ini memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan Gaji pokok serta insentif yang layak pada pekerja pada perusahaan tersebut

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel pada Bagian Part & Accesories (Depo). Jurnal Ilmu Manajemen, 1-8.
- Apriyanti, C. (2020). The Parents Role In Guiding Distance Learning And The Obstacle. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 68-83.
- Hani, H. T. (2015). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margaret. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. Jurnal Kolegial, 95-109.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nurkocim, & Nurlaila. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sinergi, 28-40.
- Primanto, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Dan Disiplin Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal. Jurnal Magister Ilmu Administrasi, 1-10.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jurnal Manajemen Mulawarman, 1-26.
- Ristyowati, T., Muhsin, A., & Nurani, P. P. (2017). Minimasi Waste Pada Aktivitas Proses Produksi Dengan Konsep Lean Manufacturing (Studi Kasus di PT. Sport Glove Indonesia). Jurnal Optimasi Sistem Industri, 85-96.
- Sjamsuddin, R., A. K., & Kasminto. (2007). Manajemen Pengawasan. Bogor: Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan.
- Sururama, Rahmawati, & Rizki, A. (2020). Pengawasan Pemerintahan. Bandung: Cendekia Press.
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. Ekuivalen, 29-52.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Yasmeardi, F., & Putri, E. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawaikantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. Jurnal Public Administration, Business dan Rural Development Planning, 8-20.