

---

**Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
(Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)  
Kota Malang)**

**Oleh :**  
**Fatkur Rohman\*)**  
**Hadi Sunaryo\*\*)**  
**M. Ridwan Basalamah\*\*\*)**

**Email :**  
[jrfatkur@gmail.com](mailto:jrfatkur@gmail.com)  
[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)

**Universitas Islam Malang**

***Abstract***

*This research was conducted at the Agency for Human Resource Development and Human Resource Development (BKPSDM) Malang City. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of supervision, work discipline and work placement on the performance of employees of the Malang Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDM).*

*The variables used are supervision, work discipline and work placement as independent variables, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 44 employees, using quantitative methods. Data collection method by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test using multiple regression analysis using SPSS 26 software for Windows. The results showed that the variables of work environment, work discipline and supervision had a simultaneous or partial effect on employee performance.*

***Keywords: supervision, work discipline and work placement***

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Sumber energi manusia tercantum salah satu faktor dalam organisasi serta mempunyai kedudukan yang sangat berarti dalam sesuatu aktivitas organisasi. Keberadaan sumber energi manusia di dalam sesuatu organisasi maupun industri memegang sesuatu peranan yang sangat berarti. Pada masa industry 4. 0 dikala ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu sebab maju mundurnya industri tergantung pada mutu SDM ataupun pegawai dalam industri tersebut. Sari dan Aziz ( 2019: 1) mengemukakan manusia merupakan salah satu komponen organisasi penentu tercapainya visi serta misi organisasi ataupun industri.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang merupakan suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas melakukan

penataan serta penerapan kebijakan wilayah di bidang kepegawaian dan bias ditugaskan untuk melakukan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Pada era uang pesat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dituntut dalam tingkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat baik dari segi sarana public ataupun pelayanan pegawainya.

Sebagai pegawai negeri sipil nasional dan pegawai negeri sipil berdasarkan visi dan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), pantas bagi pegawai negeri sipil untuk melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan lembaga terkait dan penduduk Indonesia secara keseluruhan. Menurut pendapat Tamin (2004) yang mengungkapkan bahwa “terdapat sekitar empat juta pegawai negeri di seluruh Indonesia, hanya 40% yang produktif, professional dan berkualitas”. Angka ini bukan data yang buruk, tetapi lebih baik jika 40% pegawai negeri sipil memenuhi syarat.

Sumber daya manusia yang berbakat memainkan peran penting bagi Pegawai Negeri Sipil karena tidak mudah untuk lulus seleksi setelah menjalani tes seleksi yang ketat. PNS atau Pegawai Negeri Sipil sesuai pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 bertanggung jawab atas kinerja fungsi, tugas, kewajiban SDM termasuk pengadaan, pengembangan kualitas, perencanaan, penempatan, gaji, kemakmuran, promosi serta pemutusan hubungan kerja (Nenny Anggraeni,2011:46). Sehubungan dengan hal itu, pegawai negeri sipil memainkan peran penting dalam perekonomian negara dan diharapkan dapat membawa keberhasilan bagi pembangunan negara untuk mencapai kemakmuran masyarakat dengan kinerja yang baik.

Pengawasan yang kurang melekat dalam suatu instansi masih menjadi permasalahan, karena dengan adanya pengawasan dengan baik pekerjaan pegawai juga terlaksana dengan baik begitu sebaliknya. Seperti jika atasan disetiap sub bagian tidak ada ditempat, pegawai yang berada dalam satu lingkup ruangan tersebut melakukan pekerjaannya kurang baik dan maksimal, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Setiap orang membutuhkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang maju membantu meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan pemerintah 1980 nomor 30 tentang disiplin pegawai negeri adalah contoh paling penting. Namun kinerja pegawai negeri masih mengkhawatirkan. Oleh karena itu, penerapan didiplin adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan. Dengan kata lain disiplin dibentuk tidak hanya sebagai masalah kepatuhan tetapi juga sebagai sikap dan perilaku dimana pegawai sendiri bertanggungjawab dan berkewajiban untuk mendisiplinkan tugas yang dilakukan.

Penempatan kerja juga harus diperhatikan sebagai variabel selanjutnya dalam mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi yaitu pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Proses penempatan pegawai harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat atau pengalaman, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Deskripsi dari pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial di BKPSDM Kota Malang?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja dan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di BKPSDM Kota Malang.

### **Tinjauan Teori Kinerja**

Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat menentukan kualitas perusahaan”.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang menjadi pengaruh kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:193) yaitu:

1. Kepribadian
2. Pengetahuan
3. Loyalitas
4. Rancangan pekerjaan
5. Lingkungan
6. Motivasi
7. Kemampuan

### **Pengawasan**

Pengawasan menurut Terry dalam Toding (2016:388) mengatakan bahwa “pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### **Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita dalam Toding (2016:388) yaitu :

1. Mengantisipasi kecurangan.
2. Pelaksanaan tugas tepat sesuai kebijakan, rencana dan perintah.
3. Membina kepercayaan masyarakat.
4. Menjamin kepuasan masyarakat.
5. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.

### **Disiplin Kerja**

Siagian (2014:305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Bentuk disiplin yang baik menurut Simamora (2012:4) yaitu :

1. Kesadaran karyawan yang tinggi akan kinerja
2. Antusiasme yang tinggi untuk bekerja

3. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
4. Menumbuhkan rasa memiliki dan rasa solidaritas
5. Meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas pegawai

### **Penempatan Kerja**

Siswanto(2005:32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

### **Tujuan Penempatan Kerja**

Menurut Mondy (2008:252) menjelaskan bahwa pada umumnya organisasi atau instansi mengadakan penempatan pegawainya bertujuan untuk : penempatan kerja untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai, penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja, penempatan kerja untuk meningkatkan persaingan yang sehat, penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong, penempatan kerja untuk rangka promosi dan penempatan untuk mengurangi labour turn over.

### **Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja**

Menurut Effendi (2014:152) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat esensial, sebaik apa pun tindakan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang terlaksana dan tepat membuat kinerja pegawai semakin tinggi sesuai dengan rencana instansi. Sedangkan kinerja menurut Sutrisno (2016:151) kinerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

### **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

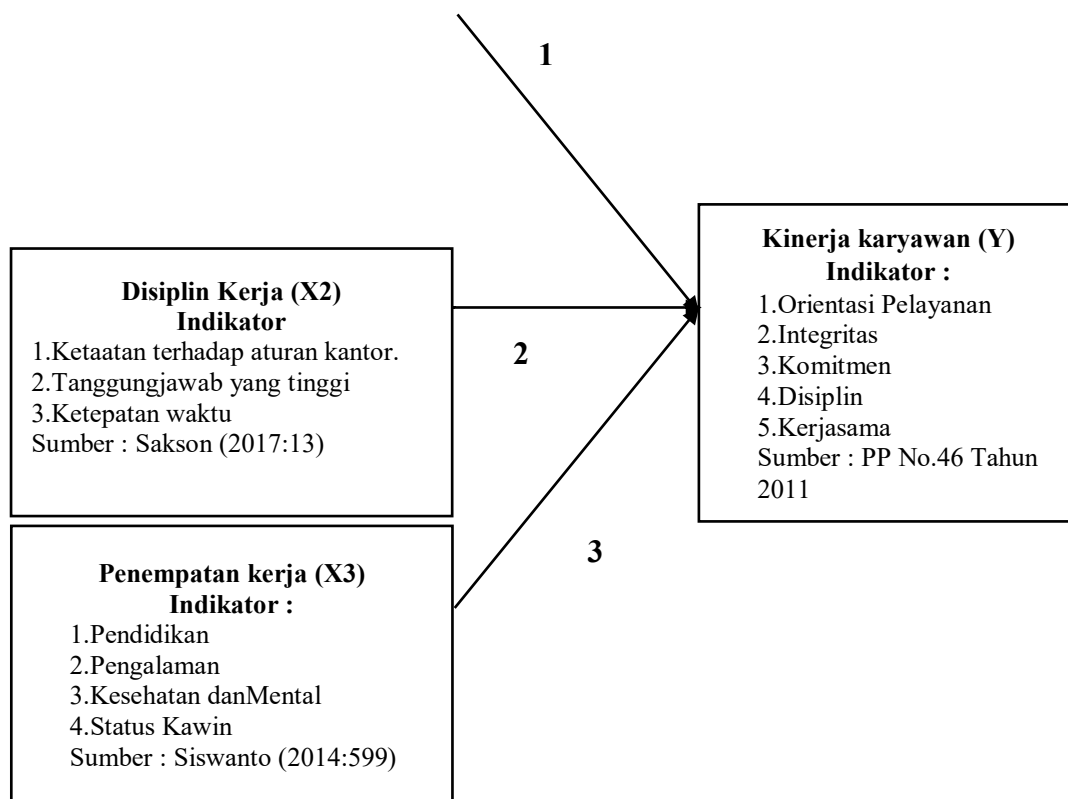
Menurut Hasibuan (2010:193) disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi. Hal ini para pimpinan diharuskan memberikan contoh disiplin yang tinggi, agar pegawainya dapat melakukan hal tersebut. Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat menciptakan disiplin yang tinggi dalam perusahaannya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkat kinerja pegawai dengan cara memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya.

### **Hubungan Penempatan kerja terhadap Kinerja**

Sondang P. Siagian (2014:183) kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasinya, kemampuan dan ketepatan penugasan (penempatan kerja yang tepat). Pengertian kinerja itu sendiri adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas serta upaya pencapaian standar keberhasilan yang penempatan pegawai yang tepat atau sesuai dengan kemampuan atau kinerja seseorang.

### **Kerangka Konseptual**

<p style="text-align: center;"><b>Pengawasan (X1)</b> <b>Indikator :</b> 1. Penetapan standar kerja 2. Pengukuran hasil kerja 3. Tindakan koreksi atau perbaikan</p> <p style="text-align: center;">Sumber : Handoko (2015:360)</p>
---



Keterangan :

1. Sondole et al (2015)
2. Runtuwunu (2015)
3. Rori (2014), Kalesaran (2014), woel (2015)

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu terdapat hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

### Metode Penelitian

Pada penelitian ini juga bisa ditafsirkan sebagai upaya untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang ada 44 pegawai.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik parametrik inferensial dengan bantuan program SPSS. Analisis ini bertujuan memperkirakan perubahan besarnya pengaruh dari satu atau lebih kejadian menggunakan pendekatan statistik. Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan media kuesioner atau angket, angket dalam penelitian ini bersifat tertutup yang artinya diberikan langsung kepada responden.

## Pembahasan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang dibentuk sejak diberlakukannya UU No. 22 tentang pemerintah daerah pada tahun 1999 dan Peraturan No. 25 tentang kewenangan pemerintah dan pemerintah provinsi pada tahun 2000, sehingga meningkatkan kewenangan Pemerintah Kota Malang dan ada perubahan dalam struktur organisasi regional, salah satunya adalah organisasi regional resmi di bidang kepegawaian, yaitu organisasi layanan sipil lokal di Malang menurut Peraturan Daerah No. 10 tahun 2000.

Berdasarkan data klasifikasi responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 sedangkan perempuan 18, sehingga disimpulkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan pendidikan terakhir SLTA sederajat sebanyak 25% pegawai, S1 sebanyak 57% dan S2 sebanyak 18%.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden pegawai BKPSDM yaitu pada usia 21-35 tahun sebanyak 23 pegawai atau 52%, pada usia 36-45 tahun sebanyak 13 pegawai atau 30% dan pada usia 46-58 tahun sebanyak 8 pegawai atau 18%. Sehingga dapat disimpulkan responden pada usia 21-35 tahun menjadi yang paling dominan atau terbanyak.

## Metode Analisis

### Uji Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dijelaskan bahwa dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen (Uji Validitas dan reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas) sehingga peneliti tidak perlu memaparkan kembali penjelasannya satu per satu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut:

$$Y = 16.286 - 0,169X_1 - 0,154 X_2 + 0,402 X_3$$

Ket:

$Y$	: Kinerja Pegawai
$a$	: Konstanta
$b$	: Koefisien regresi
$e$	: Error
$X_1$	: Pengawasan
$X_2$	: Disiplin Kerja
$X_3$	: Penempatan kerja

- Konstanta 16.286 memperlihatkan ketika pengawasan, disiplin kerja serta penempatan kerja nilai = 0, kinerja pegawai memiliki 16.286

- b. Koefisien regresi (b1) menunjukkan variabel Pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh negatif, artinya apabila variabel pengawasan menurun maka kinerja pegawai cenderung menurun.
- c. Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh negatif, artinya ketika variabel disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai menurun.
- d. Koefisien regresi (b3) menunjukkan nilai variabel penempatan kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif, artinya apabila variabel pengawasan meningkat maka kinerja pegawai meningkat.

### Uji F

Hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai telah dapat diterima. Artinya bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja layak digunakan untuk menduga variabel kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki kontribusi terhadap variabel dependen dan didukung oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi kesalahan estimasi standar.

### Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Pengawasan dengan indikator penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi atau perbaikan direfleksikan indikator penetapan standar kerja dengan pernyataan “hasil kerja saya lebih dari standar yang telah dibuat”. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah pada indikator tindakan koreksi atau perbaikan dengan pernyataan, pimpinan melakukan koreksi apabila terjadi penyimpangan antara hasil kerja dengan standar yang telah dibuat. Walaupun mendapat skor terendah pada pengawasan namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan pengawasan saat ini sesuai dengan yang dirasakan.

Disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja. Direfleksikan indikator kehadiran dengan pernyataan “Saya datang tepat waktu dalam bekerja (menaati peraturan jam gerakan 7,30)”.

Sedangkan yang mendapat penilaian terendah pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan “Saya selalu patuh menjalankan perintah instansi”. Walaupun indikator ketaatan pada peraturan kerja mendapat skor terendah pada disiplin kerja namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan disiplin kerja pada instansi.

Penempatan kerja dengan indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, usia. Direfleksikan indikator pendidikan dengan pernyataan “posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki” serta pada indikator kesehatan fisik dan mental pada pernyataan “pihak instansi melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai”. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah indikator pengalaman dengan pernyataan “ menurut saya penempatan pegawai diinstansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki”. Walaupun indikator pengalaman mendapat skor terendah pada pengawasan namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan penempatan kerja yang ada pada instansi.

Kinerja dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama. Direfleksikan indikator kerjasama dengan pernyataan “Saya mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan untuk menyelesaikan suatu tugas”. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah indikator orientasi pelayanan, integritas dengan pernyataan “Saya mampu memberikan pelayanan terbaik antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja maupun instansi lain.”, “Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma maupun etika dalam instansi”, “Saya berkemauan untuk mengutamakan instansi daripada kepentingan diri sendiri untuk mencapai tujuan instansi.”

### **Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dapat dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel pengawasan secara berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sondole et al (2015) bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena pengawasan mempunyai pengaruh terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja..

### **Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu (2015) yang mana menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



---

### **Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori (2014) dan Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:198) penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini terdapat 44 responden yang merupakan pegawai BKPSDM Kota Malang. Berdasarkan pengujian serta data-data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan regresi linear berganda maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Simpulan deskriptif
  - a. Pengawasan diukur melalui indikator penetapan standar kerja, penetapan hasil kerja dan tindakan koreksi atau perbaikan direfleksikan penetapan standar kerja
  - b. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan direfleksikan indikator kehadiran.
  - c. Penempatan kerja diukur melalui indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, usia direfleksikan indikator pendidikan
  - d. Kinerja pegawai diukur melalui indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama direfleksikan indikator kerjasama. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
2. Pengawasan, disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
5. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

#### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

2. Penelitian ini untuk memperoleh hasil dari sebaran kuesioner harus datang ke lokasi langsung sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.
3. Penelitian ini menguji variabel-variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan. Meskipun ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### Saran

#### 1. Bagi Instansi

- a. Kinerja dijelaskan orientasi pelayanan dan integritas memiliki nilai terendah, disarankan pada pegawai BKPSDM Kota Malang untuk lebih memperdulikan orientasi pelayanan serta integritas.
- b. Pengawasan dijelaskan bahwa nilai terendah yaitu mengenai tindakan koreksi atau perbaikan, yaitu perlu adanya aksi nyata pada pegawai dalam pengawasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- c. Disiplin kerja dijelaskan bahwa nilai terendah yaitu dalam ketaatan pada peraturan kerja, disarankan untuk lebih mempertegas aturan serta sanksi apabila melanggar aturan yang ada agar kinerja pegawai lebih baik lagi.
- d. Penempatan kerja dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu pengalaman, disarankan untuk menempatkan pegawai sesuai pengalaman yang ada agar terciptanya kinerja yang lebih profesional.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengukur kinerja pegawai bisa menambah variabel dari penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Aziz, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Rocky Plaza Hotel Padang*.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Sidanti, 2015. *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.
- Toding, A. Y. 2015. *Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Pengaruh Pengawasan Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. Sumber, 5, 3527-21.
- Sedarmayanti, 2017. ” *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksarasama dengan sebelumnya
- Effendi, Usman.2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Priyono, A. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

Fatkur Rohman\*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma