



**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RARA SARASMITHA
NPM 1615310596

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RARA SARASMITHA
NPM : 1615310596
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN LANGKAT

Medan, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI


Ramadhan Harahap, S.Psi., M.Si

DEKAN



Dr. Dinty Medalite, S.H., M.Kn

PEMBIMBING I


Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

PEMBIMBING II


Indan Sari SS., M.Hum



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RARA SARASMITHA
NPM : 1615310596
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN LANGKAT

Medan, JUNI 2021



KETUA
Sairina Setiawan, S.E., M.Si

ANGGOTA II

Indah Sari SS., M.Hum

ANGGOTA I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

ANGGOTA III

Mira Yoseta Siregar, S.Pd., M.Si

ANGGOTA IV

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RARA SARASMITHA
NPM : 1615310596
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



(Rara Sarasmitha)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rara Sarasmhita
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 21 Januari 1999
NPM : 1615310596
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Letjend Suprpto Bantenan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021

Yang membuat pernyataan



Rara Sarasmhita



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PD. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RARA SARASMITHA
NPM : 1615310596
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Oktober 2020	bimbingan 1 -5	Revisi	
08 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Diseetujui	
10 Juni 2021	acc sidang	Diseetujui	

Medan, 01 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-39106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RARA SARASMITHA
NPM : 1615310596
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Membimbing : Indah Sari, SS., M.Hum
Tesis : Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	BIMBINGAN BAB 1-5	Revisi	
Februari 2021	REVISI BAB 1-5	Revisi	
Februari 2021	REVISI ABSTRAK DAN DAFTAR PUSTAKA	Revisi	
Februari 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
01 Juli 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 01 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Indah Sari, SS., M.Hum

Acc. Sidang Meja Hijau
15/2
1 NS
1/2/2021

Acc. Sidang Meja Hijau
14/2/2021



**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RARA SARASMITHA
NPM 1615310596

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RARA SARASMITHA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Januari 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310596
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.46
 Nomor Hp : 085359789950
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN LANGKATO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Berisi



(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Medan, 12 Maret 2020

Pemohon,

(Rara Sarasmitha)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(Nurafriana Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Indan Sari, SS., M.Hum.)

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4042/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
as nama saudara/i:

Nama : RARA SARASMITHA
P.M. : 1615310596
Tingkat/Semester : Akhir
Kebudayaan : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Hubungannya terhitung sejak tanggal 20 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 Oktober 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RARA SARASMITHA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 Januari 1999
Nama Orang Tua : HARIANTO
N. P. M : 1615310596
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085359789950
Alamat : Jl. Letjend Suprpto Link. VIII Karya Banten

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

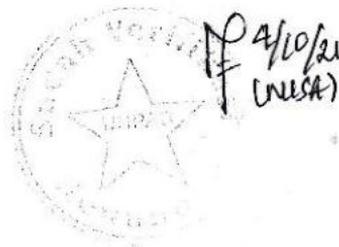
1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

RARA SARASMITHA
1615310596

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



ERYSNI MUHARRAM RIFONGA, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/23/2021 2:52:30 PM

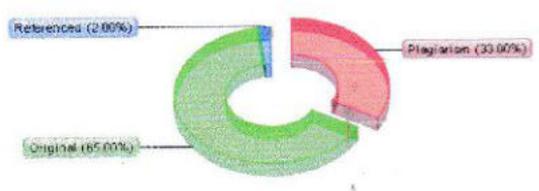
Analyzed document: RARA SARASMITHA_1615310596_MANAJEMEN.docx licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

Comparison Preset: Rewrite Detected language:
Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,342 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat. Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,420 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengawasan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.

Kata Kunci: Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

This study aimed to test and find out more clearly how employees are performing. This study used 40 respondents. Data collection was carried out by using questionnaires. The obtained data were analyzed by using SPSS version 16 processing. The results of the quantitative analysis showed that the tcount was 5.548 while t_{table} was 2.02 and was significant at 0.000, so that $t_{observed}$ was $5.548 > t_{table} 2,02$ and significant $0.000 < 0.05$, then H_1 was accepted and H_0 was rejected, partially supervision has a positive and significant effect on employee performance. The value of $t_{observed}$ was 8.329 while t_{table} was 2.02 and significant was 0.000, so that $t_{observed}$ was $8.329 > t_{table} 2,02$ and significant was $0.000 < 0.05$, then H_2 was accepted and $t_{observed}$ was rejected, it meant that supervision had a positive and significant effect partially on employee performance. The value of $t_{observed}$ was 3.079 while t_{table} was 2.02 and significant was 0.420, so that $t_{observed}$ was $3.079 > t_{table} 2,02$ and significant was $0.420 < 0.05$, then H_3 was accepted and H_0 was rejected, it means that motivation had no not have a significant effect on employee performance. Therefore the regression model could be said that supervision, discipline and motivation had a partial and significant effect on the performance of the employees. The significant probability was much lower than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, Therefore, it meant that that supervision, discipline and motivation had simultant and significant effect on the performance of the employees.

Keywords: Supervision, Discipline, Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.E., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQnR, C.DMP., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari SS., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juni 2021

Penulis

Rara Sarasmitha

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT AMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis	13
1. Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Penilaian Kinerja.....	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
d. Indikator Kinerja.....	24
2. Pengawasan.....	28
a. Pengertian Pengawasan.....	28
b. Fungsi Pengawasan.....	29
c. Tujuan Pengawasan	30
d. Proses Pengawasan	32
e. Teknik Pengawasan	33
f. Indikator Kinerja.....	34
3. Disiplin Kerja.....	34
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	34
b. Arti Penting Disiplin Kerja	36

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	37
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	39
e. Indikator Disiplin Kerja	40
4. Motivasi	40
a. Pengertian Motivasi	40
b. Teori –Teori Motivasi	41
c. Indikator Motivasi Kerja.....	45
B. Penelitian Sebelumnya	45
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
1. Lokasi Penelitian	50
2. Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sampel	51
3. Jenis dan Sumber Data	51
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Penelitian	58
a. Profil Dinas Komunikasi Informatika Kabupaten Langkat	58
b. Visi dan Misi	59
c. Bidang Dinas Komunikasi Informatika Kabupaten Langkat	61
d. Struktur Organisasi	62
e. Tugas Pokok.....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4. Uji Validitas Data dan Reliabilitas.....	72
a. Pengujian Validitas	72
b. Reliabilitas	74
5. Pengujian Asumsi Klasik	76
6. Regresi Linier Berganda	79
7. Uji Hipotesis	80
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	80
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	82

8. Koefisien Determinasi.....	84
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.....	85
2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja	86
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	87
Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	87
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.....	4
Tabel 1.2 Identifikasi Disiplin Kerja Pada Pegawai	5
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Motivasi Kerja Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	66
Tabel 4.4 Jawaban 1 Indikator 1 Kinerja	67
Tabel 4.5 Jawaban 2 Indikator 1 Kinerja	68
Tabel 4.6 Jawaban 1 Indikator 2 Kinerja	68
Tabel 4.7 Jawaban 2 Indikator 2 Kinerja	69
Tabel 4.8 Jawaban 1 Indikator 3 Kinerja	69
Tabel 4.9 Jawaban 2 Indikator 3 Kinerja	70
Tabel 4.10 Jawaban 1 Indikator 4 Kinerja	70
Tabel 4.11 Jawaban 2 Indikator 4 Kinerja	71
Tabel 4.12 Uji Validitas X1 (Pengawasan).....	72
Tabel 4.13 Uji Validitas X2 (Kedisiplinan).....	72
Tabel 4.14 Uji Validitas X3 (Motivasi)	73
Tabel 4.15 Uji Validitas Y (Pengawasan).....	73
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X1 (Kedisiplinan)	73
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas X2 (Motivasi).....	73
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X3 (Pengawasan)	74
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Y (Kinerja).....	75
Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.21 Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.22 Uji Simultan	81
Tabel 4.23 Uji Parsial.....	82
Tabel 4.24 Koefisien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Korseptual	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	77
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Langkat adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Pegawai adalah sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitarnya, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan kerja aparatur negara khususnya Aparat Sipil Negara. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang

mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil baik berstatus honor maupun ASN seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN.

Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Aparat Sipil Negara upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). Aparat Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pelaksanaan pengawasan itu penting artinya bagi organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja pegawai atau karyawan dapat lebih ditingkatkan. Pengertian pengawasan itu sendiri adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2010).

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Aparat Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas disiplin kerja aparat/ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh ASN. Dengan demikian telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat bagian Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat,

Peraturan disiplin Aparat Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Aparat Sipil Negara. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Aparat Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparat Sipil Negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Motivasi juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan

kinerja pegawai yaitu berupa motivasi terhadap karyawan. Dengan adanya motivasi maka pegawai cenderung bekerja lebih optimal.

Berdasarkan observasi dilakukan ditemukan bahwa Aparat Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Aparat Sipil Negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kerja pegawai.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	81,68	Baik
2	Integritas	84,12	Baik
3	Komitmen	79,98	Cukup
4	Disiplin	78,23	Cukup
5	Kerja Sama	83,12	Baik
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata rata Nilai		81,41	Baik

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat prestasi kerja dari beberapa aspek penilaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat pada tahun 2020. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan pegawai yang mendapat nilai 81,68 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain.

Aspek integritas yaitu 84,12 berpredikat nilai baik yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 79,98 berpredikat cukup, aspek disiplin dengan nilai 78,23 berpredikat cukup, aspek kerja sama dengan nilai 83,12 dengan predikat baik, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata penilaian prestasi kerja berdasarkan aspek tersebut mendapatkan nilai 81,41 dengan predikat baik.

Data di atas menggambarkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian prestasi kerja yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian prestasi kerja pegawai haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup.

Hal lain yang penulis lihat bahwasannya rendahnya kinerja tersebut dapat disebabkan oleh hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang kurang intens sehingga menyebabkan pengawasan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegas.

Penulis juga melakukan pra survei terhadap 20 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat pada tahun 2020. Berikut adalah hasil dari pra survei terkait disiplin kerja pegawai.

Tabel 1.2. Identifikasi Fenomena Masalah Disiplin Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya akan datang tepat waktu ke kantor di hari kerja	13 (65%)	7 (35%)
Saya akan pulang kantor setelah jam pulang kerja	10 (50%)	10 (50%)
Saya mengikuti aturan kerja sesuai dengan prosedur	7 (35%)	13 (65%)
Saya taat dan patuh atas perintah dari pimpinan	8 (40%)	12 (60%)
Saya mengerjakan semua perintah atasan tepat waktu	6 (30%)	14 (70%)
Total	31%	69%

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 31% dari responden menjawab “Ya” atas pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang berarti para responden merasakan adanya tingkat disiplin yang masih rendah. Sebanyak 65% dari sampel merasa bahwa mereka datang tepat waktu. Sebanyak 50% dari sampel menyelesaikan pekerjaan di waktu yang ditentukan dan pulang kantor ketika sudah selesai. Sebanyak 35% dari sampel merasa mereka mengikuti aturan sesuai aturan. Selanjutnya ada 40% dari sampel taat dan patuh terhadap atasan dan sebanyak 30% dari sampel menjalankan perintah atasan. Berdasarkan pada data hasil pra survei terhadap pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwasannya persepsi atas pendapat karyawan tentang variabel disiplin kerja memiliki persepsi yang berbeda. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di masing-masing bagian hanya bersifat populis seperti sidak, namun belum menjamin penertiban para ASN yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Berdasarkan observasi yang

penulis lakukan dapat dilihat bahwa Aparatur Sipil Negara sering terlambat datang ke kantor dan cepat pulang pada saat jam kerja belum berakhir, hal ini tidak sesuai dengan peraturan kedisiplinan yang ada di kantor. Hal ini seperti sudah menjadi kebiasaan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan tanpa adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN.

Berikut hasil pra survei terhadap 20 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat terkait motivasi kerja. Berikut adalah hasil dari pra survei terkait .

Tabel 1.3. Identifikasi Fenomena Masalah Motivasi Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa gaji yang diterima adil dan sama dengan karyawan lainnya dengan posisi yang sama.	13(65%)	7 (35%)
Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah wajar karena sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.	10 (50%)	10 (50%)
Perusahaan berlaku adil terhadap karyawan.	7 (35%)	13 (65%)
Perusahaan memberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat secara terbuka.	8 (40%)	12 (60%)
Atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan.	10 (50%)	10 (50%)
Atasan terbuka terhadap bawahan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar.	10 (50%)	10 (50%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab “Ya” atas pertanyaan yang berkaitan dengan keadilan organisasional berupa gaji yang berarti para responden merasakan gaji yang diperoleh setara dengan karyawan lain pada posisi dan jabatan yang sama. Sebanyak 50% merasa bahwa gaji yang diterima sudah adil sesuai dengan beban kerja sedangkan 50% sisanya merasa tidak adil. Sebanyak 65% dari sampel merasa perlakuan perusahaan belum adil. Sebanyak 60% dari sampel merasa perusahaan belum

bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan pendapat. Sebanyak 50% dari sampel merasa atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan. Selanjutnya ada 50% dari sampel merasa bahwa atasan bersifat tertutup terhadap bawahan.

Faktor penting lainnya yang penulis lihat bahwasannya hubungan yang kurang harmonis antar sesama pegawai di masing-masing bagian yang dapat berdampak pada motivasi kerja yang rendah. Pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga banyak pegawai yang tidak serius untuk menangani suatu pekerjaan. Hal ini tentu harus menjadi perhatian serius bagi Instansi dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Langkat meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Pegawai ASN memiliki tingkat efektifitas kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor.

- b. Hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang belum intens sehingga menyebabkan pengukuran pekerjaan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegas.
- c. Aparatur Sipil Negara memiliki tingkat kehadiran yang turun sehingga berdampak pada kinerja yang tidak efektif.
- d. Dukungan sosial berupa hubungan yang kurang harmonis antar pegawai yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat seperti kinerja, pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada “Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat”.

C. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat?
4. Apakah pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan,

seperti masalah mengenai pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah pengawasan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian analisa pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja pegawai) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga)

variabel bebas (pengawasan, kedisiplinan, motivasi kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja pegawai)

2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sedangkan penelitian ini di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lendasan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa mencapai prestasinya dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Apabila tingkat kinerja karyawan semakin tinggi dalam perusahaan berarti perusahaan akan mencapai laba dan kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai alat perbandingan hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan mental yang demikian dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Shahzad, et. al. (2011) kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan oleh organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan. Handoko (2010) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Hasibuan (2013) menjelaskan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan,

serta waktu. Selain itu, Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

b. Penilaian Kinerja

Hanggraeni (2012) menguraikan beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

- 1) *Rating Scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
- 2) *Checklist*, metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
- 3) *Paired Comparison Method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

- 4) *Alternation Ranking Method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.
- 5) *Critical Incident Method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
- 6) *Narrative Form*, metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
- 7) *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.
- 8) *Management by Objectives (MBO)*, penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
- 9) *360 Degree*, penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Hasibuan (2012) menguraikan metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Metode Tradisional, metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara

tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a) *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

b) *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

(1) *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

(2) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

(3) *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c) *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

d) *Freeform Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e) *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2) Metode Modern, metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

(a) *Assesment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain - lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata - rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

(b) *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

(c) *Human asset accounting*

Dalam metode ini faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan dari pekerjaan tersebut. Dan sebagai tingkah laku, kinerja adalah hasil seorang karyawan melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan yang bersangkutan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Pasolong (2010) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 4) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.

- 5) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi.
- 6) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 8) Pengawasan, yaitu suatu bentuk pengamatan untuk memastikan apakah suatu sistem berjalan dengan baik.
- 9) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 10) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Yahya (2012) menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- 1) Faktor Individu

Faktor Individu meliputi :

- (a) Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur

untuk meningkatkan kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.

- (b) Kepribadian karyawan, yaitu sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk-bentuk kepribadian pada akhirnya mempengaruhi perilaku organisasi.

2) Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi :

- (a) Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.
- (b) Budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.
- (c) Karakteristik organisasi, yaitu sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.
- (d) Karakteristik pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh sehingga meningkatkan kinerja.

(e) Kepemimpinan, yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

(f) Desain pekerjaan, yaitu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Nitisemito (2010) menguraikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kompetensi, suatu kemampuan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- 2) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, jumlah kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.
- 3) Penempatan kerja yang tepat, karyawan ditempatkan pada posisi sesuai yang diminati dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang dikuasainya dengan baik.
- 4) Pelatihan dan promosi, mengajarkan pengetahuan dan sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya

sesuai standar serta memberikan penghargaan dengan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memenuhi standar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

- 5) Rasa aman di masa depan, setiap karyawan selalu mengharapkan adanya rasa aman yang dijamin oleh perusahaan untuk di masa depan seperti pesangon, jaminan kecelakaan kerja dan lain sebagainya.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim.
- 7) Hubungan dengan pemimpin, hubungan yang tulus, ikhlas, dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang kuat dalam menyatukan semua perbedaan di dalam organisasi.

Karyawan mempunyai peranan yang penting untuk mengusahakan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai dengan kemampuan dan kemauan yang ada di dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik maka dia harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah faktor sistem meliputi: pengawasan, kedisiplinan dan motivasi.

d. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan suatu pengukuran kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam kerja seperti keterampilan, kerja sama, dan tanggung jawab. Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerjaan dan diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan yang bekerja menurut pelaksanaan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Robbins (2011) menjelaskan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sudarmanto (2014) menguraikan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Sedarmayanti (2013) menguraikan indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- (a) Kerapihan dalam melaksanakan tugas
- (b) Ketelitian dalam melaksanakan tugas
- (c) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

2) Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

- (a) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
- (b) Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan
- (c) Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :

- (a) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target
- (b) Mengambil keputusan secara musyawarah

(c) Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan

4) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya:

(a) Hubungan antara atasan dengan pegawai

(b) Hubungan antara sesama pegawai

(c) Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah

5) Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

(a) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

(b) Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan

(c) Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

Pengukuran kinerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui kinerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana karyawan mencapai tingkat kinerjanya. Selain itu pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai pedoman bagi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Sutikno (2012) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.(Sutikno, 2012). Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar.

Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jadi, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

Samsudin (2015) mengemukakan bahwa pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan.

Pengawasan tersebut meliputi

- 1) Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi;
- 2) Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi;
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan;
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja;

- 5) Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi;
- 6) Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, dan
- 7) Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.”

Selanjutnya, Saydam (2015) mengemukakan sebagai berikut:

“Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan”. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa pengawasan (*controlling*) dilakukan ketika penyelenggaraan kegiatan operasional itu sedang berlangsung. Dengan demikian, orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah masa sekarang. Pengawasan yang telah dilakukan adalah untuk membantu terlaksananya kesepakatan pencapaian sasaran organisasi. Dengan demikian pengawasan dapat dinyatakan sebagai proses, yaitu pihak manajemen melihat apakah yang telah terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi.

b. Fungsi Pengawasan

Winardi (2015) menguraikan beberapa fungsi pengawasan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).

- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Siagian (2015) menjelaskan fungsi dari pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (*aktual performance*).

c. Tujuan Pengawasan

Siagian (2010) menguraikan beberapa tujuan dari pengawasan yaitu:

- 1) Menjamin ketepatan pelaksanaann sesuai dengan rencana, kebijakan, dan perintah
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan antar unit kerja
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin dapat mewujudkan kepuasan atas kualitas produk yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan atas aktivitas organisasi

Saydam (2015) berpendapat bahwa tujuan pengawasan yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.30/1994 tentang perubahan keputusan Menteri Negara No. 93/MENPAN/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat, dikemukakan sebagai berikut. Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijaksanaan, perencanaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui kegiatan-kegiatan nyata yang diupayakan oleh setiap pimpinan.

Sedangkan Siagian (2015) menguraikan tujuan pengawasan dengan istilah maksud suatu pengawasan, yaitu sebagai berikut. “Perlu ditekankan bahwa pengawasan juga dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

d. Proses Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. Demikian halnya dalam pengawasan (*controlling*). Handoko (2013:360) menyatakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yaitu:

1) Tahap Penetapan standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

2) Tahap penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

3) Tahap pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: Pengamatan, Laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, Metode-metode otomatis, Pengujian dan sampel.

4) Tahap perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, serta digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

5) Tahap pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

Dari beberapa tahap-tahap dalam proses pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan akan berjalan dengan baik apabila tahap-tahap yang dilakukan dalam proses pengawasan sesuai dengan prosedur pengawasan.

e. Teknik Pengawasan

Hasibuan (2014) menguraikan cara-cara pengawasan dilakukan sebagai berikut:

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

3) Pengawasan Berdasarkan Kekecualian

Pengawasan berdasarkan kekecualian adalah pengawasan yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengawasan semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

f. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2013) adalah sebagai berikut:

1) **Prosedur**

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2) **Standar**

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) **Pengukuran pekerjaan**

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Harlie (2010) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Hasibuan (2012) menguraikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi .

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012) menjelaskan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

Sinambela (2013) berpendapat agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Kartika (2012) berpendapat bahwa tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin dalam bekerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Siswanto (2010) menguraikan indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Manullang (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

b. Toeri-Teori Motivasi

1) Teori Motivasi oleh Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (2009) terdiri dari:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2) Teori Herzberg

Sopiah dan Sangadji (2013) menguraikan faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

a) Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievment*)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya, dengan memberikan kesempatan kepadanya, agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil sesuai dengan target ataupun tujuan perusahaan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberi pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan tersebut.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan, yang dilakukan bawahannya, serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) Tanggung jawab (*Responsibilities*)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakannya sendiri, serta harus menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahannya sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

3) Teori X dan Y dari Mc Gregor

Gregor (2012) menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Terdapat empat asumsi yang dimiliki oleh manajer dan dijelaskan dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga)
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi dari pekerjaan.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain sehingga mereka sangat senang atas pekerjaan mereka.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama oleh perusahaan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung-jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen, tetapi dari berbagai

elemen dari organisasi baik dari atasan sampai kebawahan dan baik antar lini manajemen yang sama maupun dari departemen yang berbeda.

c. Indikator Motivasi Kerja

Manullang (2012) mengklasifikasikan indikator yang digunakan yang menjelaskan tentang motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Berdasarkan pada uraian di atas maka yang menjadi indikator motivasi kerja pada penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis berupa gaji atau tunjangan yang layak, sesuai dengan kontribusi dari pegawai tersebut, keamanan berupa fasilitas keamanan maupun keselamatan kerja, sosial berupa interaksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan maupaun dalam berkomunikasi dan berupa dukungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berupa pengembangan potensi dan bakat yang dimiliki oleh pagawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Pengawas, Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Kinerja Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak	1) Pengawasan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2) 3) Disiplin (X_3)	Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak
2	Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2012)	Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar	1) Kedisiplinan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja karyawan (Y)	Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar
3	Patria Maya Sari (2014)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014	1) Pengawasan Kerja (X_1) 2) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ardansyah Wasilawati (2014)	Pengawasan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	1) Pengawasan Kerja (X_1) 2) Disiplin Kerja (X_2)	kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	1) Disiplin Kerja (X_1) 2) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial.

Sumber : Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan (Rusiadi, 2014). Penelitian ini meneliti keterkaitan antara empat variabel yaitu pengawasan, kedisiplinan dan motivasi sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.

1. Pengaruh Variabel Pengawasan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Siagian (2010) menjelaskan bahwa pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) menyatakan bahwasannya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diawasi akan cenderung bekerja lebih optimal, sehingga pengawasan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak diawasi cenderung untuk melakukan kesalahan dan kelalaian dalam bekerja.

2. Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

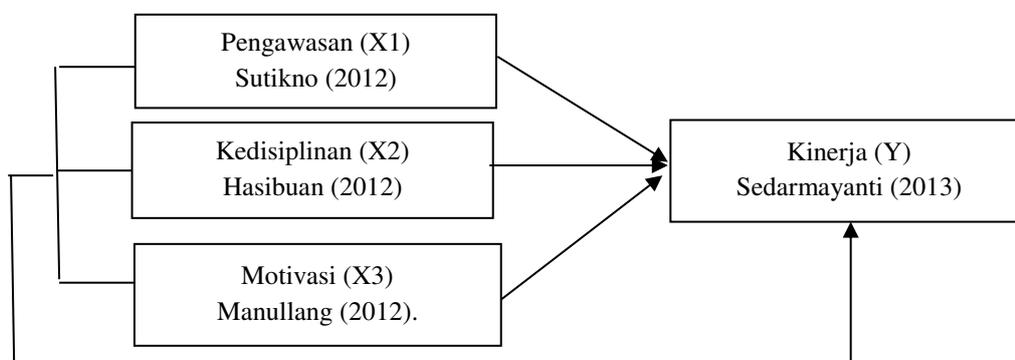
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Erika (2012) menyatakan bahwasannya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin

disiplin pegawai maka hasil kerja akan lebih optimal, sehingga kedisiplinan merupakan faktor penting yang membentuk kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3. Pengaruh Variabel Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi pegawai, berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2010).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
4. Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi,2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2019 sampai selesai, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun													
		November 2019			Desember 2019			Juli 2020			Oktober 2020			Juni 2021	
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■													
2	Penyusunan Proposal				■										
3	Seminar Proposal							■							
4	Perbaikan Acc Proposal										■				
5	Pengolahan Data														
6	Penyusunan Skripsi													■	
7	Bimbingan Skripsi														■
8	Meja Hijau														■

Sumber diolah penulis 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Manullang dan Pakpahan (2014) berpendapat bahwa sampel adalah wakil-wakil dari suatu populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus karena jumlah populasi tidak sampai 100 orang. Sampel sensus ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganin. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi . data ini ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan sesuai kebutuhan peneliti.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel bebas ketiga Motivasi (X3) serta variabel terikat Kinerja (Y).

2. Definisi Penelitian

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011)	1) Kualitas pekerjaan 2) Kuantitas pekerjaan 3) Tanggung jawab, 4) Kemampuan bekerjasama Sedarmayanti (2013)	Likert
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu (Sutikno, 2012)	1) Meningkatnya disiplin, 2) Berkurangnya penyalahgunaan wewenang 3) Berkurangnya kesalahan. Sutikno (2013)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2012)	1) Frekuensi Kehadiran 2) Ketaatan Pada Standar Kerja 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja (Hasibuan, 2010)	Likert

Motivasi (X3)	Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012).	1) Gaji 2) Fasilitas 3) Dukungan Sosial 4) Penghargaan (Manullang, 2012)	Likert
---------------	--	--	--------

Sumber : Diolah Penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi (situasi,kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun penelitian terhadap narasumber atau sumber data.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif sumber data yang dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui

kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. *Instrument reliable* adalah *instrument* yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan fakta yang sama. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal

b. Uji Multikolinieritas

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIP) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan lainnya model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika probabilitas signifikan diatas kepercayaan 5% (0.05).

4. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaannya adalah sebagai berikut ;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja
α	= <i>Intercept</i>
β	= Koefisien regresi
X_1	= Pengawasan
X_2	= Disiplin
X_3	= Motivasi
ϵ	= Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji-F

Uji-F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel.

- 1) Terima H_0 (tolak H_1) apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau signifikan $F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_1) apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau signifikan $F < \alpha 5\%$

Rumus Uji-F sebagai berikut :

$$F - \text{Hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

k : Jumlah variabel independen ditambah *intercept* dari suatu model persamaan

n : jumlah sampel

b. Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Rusiadi (2014) menguraikan rumus menghitung uji parsial yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \pm \sqrt{n-2}}{1-(r_{xy})^2}$$

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- 1) Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing – masing variabel terhadap variabel y.
- 2) Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Rusiadi (2014) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan terikat :

$$D = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat

Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Langkat merupakan Perangkat Daerah baru, yang dibentuk untuk memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah nomor: 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan melaksanakan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Langkat serta memperhatikan kebutuhan pelayanan masyarakat sebagaimana hasil analisa Tim Analisis Jabatan dan Pengukuran Beban Kerja dalam rangka pengembangan dan pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, maka dibentuklah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat yang merupakan penggabungan Bagian Pengolahan Data Elektronik dan Santel serta Bagian Komunikasi dan Informasi pada Setda Kabupaten Langkat.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang begitu pesat telah mengiringi proses perubahan tatanan dari yang bersifat terbatas menjadi tanpa batas. Pesatnya informasi global kini tidak hanya merambah di wilayah perkotaan saja, tetapi telah sampai ke pelosok sehingga mendorong terjadinya perubahan dalam kehidupan masyarakat. Meski demikian perubahan tersebut masih terjadi adanya kesenjangan dalam bidang informasi dan komunikasi yang disebabkan oleh beberapa hal anatar lain: keberagaman tingkat

pendidikan masyarakat, budaya, kondisi geografis dan ketersediaan infrastruktur, kondisi demikian tentu menjadi tugas negara dalam hal ini pemerintah untuk memfasilitasinya dalam rangka mengurangi kesenjangan tersebut sehingga masyarakat mudah memperoleh informasi yakni melakukan pemerataan infrastruktur, pendayagunaan media informasi dan pemberdayaan lembaga komunikasi masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Setda Kabupaten Langkat sesuai dengan Peraturan Bupati Langkat Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Setda Kabupaten Langkat tentunya diharapkan memenuhi tuntutan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan bidang komunikasi dan informasi kepada masyarakat sehingga penyelenggaraan pemerintahan transparan dan akuntabel sesuai dengan era keterbukaan informasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta implementasi *e-Government* yang dimaknai sebagai penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efisien, efektif dan interaktif, merupakan konsep yang sinergi antara penyelenggaraan pemerintahan dengan pemanfaatan teknologi informasi melalui kesiapan infrastruktur dan sumber daya aparatur sebagai pelayan masyarakat.

b. Visi dan Misi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat

“Terwujudnya Masyarakat Langkat Yang Lebih Maju Berbasis Teknologi Infomasi Dan Komunikasi Yang Berlandaskan Aspek Religius Dan Kultural”

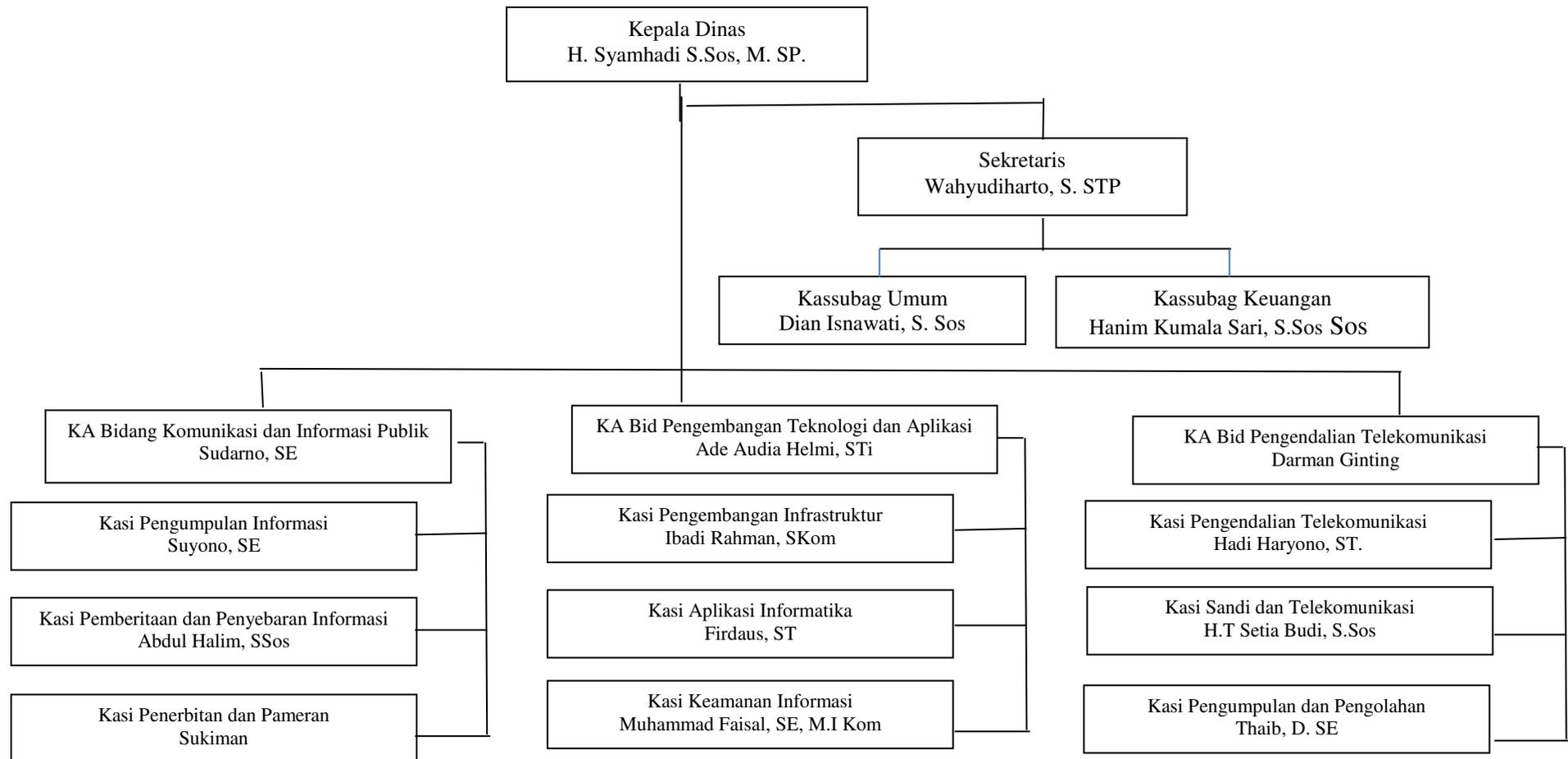
Misi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang profesional berbasis teknologi informasi. Pelayanan publik yang profesional berbasis teknologi informasi merupakan pelayanan umum menggunakan sarana prasarana teknologi informasi sebagai bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah.
- 2) Meningkatkan kualitas sistem aplikasi yang terintegrasi di semua lembaga pemerintahan. Sistem aplikasi yang terintegrasi merupakan penyatuan berbagai macam aplikasi layanan pemerintahan untuk memudahkan pertukaran data antar instansi pemerintahan sebagai perwujudan layanan *e-government* bagi masyarakat.
- 3) Meningkatkan kapasitas dan kualitas infrastruktur jaringan untuk layanan teknologi informasi dan komunikasi.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang teknologi informasi dan komunikasi sebagai upaya untuk mewujudkan pelayanan prima.
- 5) Meningkatkan kerjasama dan kemitraan bersama komunitas teknologi informasi berbasis potensi lokal. Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan berbagai komunitas lokal, nasional maupun internasional yang memanfaatkan teknologi informasi dan sarana potensi lokal untuk mendukung program pemerintah dalam layanan komunikasi dan informasi.

c. Bidang-Bidang pada Dinas Komunikasi dan Informatika Setda Kabupaten Langkat:

- 1) Bidang Informasi dan Komunikasi Publik, terdiri atas:
 - a) Seksi Pengumpulan Infomrasi
 - b) Seksi Pemberitaan dan Penyebaran Informasi
 - c) Seksi Penerbitan dan Pameran
- 2) Bidang Pengembangan Teknologi dan Aplikasi , terdiri atas :
 - a) Seksi Pengembangan Infrastruktur
 - b) Seksi Aplikasi Informatika
 - c) Seksi Keamanan Informasi
- 3) Bidang Pengendalian Telekomunikasi dan Jasa Telekomunikasi, terdiri atas :
 - a) Seksi Pngendalian Telekomunikasi
 - b) Seksi Sandi dan Telekomunikasi
 - c) Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data
 - d) Seksi Pengendalian Telekomunikasi;
 - e) Seksi Sandi dan Telekomunikasi;
 - f) Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data.

d. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Setda Kabupaten Langkat



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

e. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 06 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Langkat Nomor : 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Komunikasi dan Informasi dan dalam pelaksanaan tugasnya mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang Komunikasi dan Informatika pada pemerintahan daerah;
- 2) Perumusan pelaksanaan kebijakan dibidang Komunikasi dan Informatika;
- 3) Pelaksanaan kebijakan di bidang Komunikasi dan Informatika;
- 4) Pelaksaaan evaluasi dan laporan proram kerja bidang Komunikasi dan Informatika;
- 5) Pelaksanaan administrasi Dinas Komunikasi dan Informatika;
- 6) Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Informasi dan Komunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengawasi, mengendalikan,

mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang komunikasi dan informatika sesuai dengan kewenangannya.

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang komunikasi dan informatika;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang komunikasi dan informatika;
- 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang komunikasi dan informatika;
- 4) Pelaksanaan pengembangan pembangunan di bidang komunikasi dan informatika;
- 5) Pengawasan dan pengendalian teknis bidang komunikasi dan informatika
- 6) Perumusan kebijakan, pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan dibidang informasi dan komunikasi publik, Pengembangan Teknologi dan Aplikasi Informatika, Pengendalian Telekomunikasi dan Jasa Telekomunikasi; dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	56	56	56
	Perempuan	17	44	44	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 44%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	20	46	46	46
	26-35	15	36	36	82
	36-45	4	14	14	96
	46-55	1	4	4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang (46%) dari total responden. Adapun responden pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 1 orang (4%). Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	20	20	20
	D3	15	36	36	56
	S1	17	40	40	96
	S2	1	4	4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu variable bebas pertama Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel bebas ketiga Motivasi (X3) serta variable terikat Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 96 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel kinerja dibentuk oleh indikator Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab dan Kemampuan bekerjasama Sedarmayanti (2013) Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.4. Pernyataan : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	25	25	25
	R	10	25	25	50
	S	7	17,5	17,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan atasan.”.

Tabel 4.5. Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	30	30	30
	R	10	25	25	55
	S	12	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki”.

Tabel 4.6. Pernyataan : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan terhadap saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	15	10.4	10.4
R	14	35	44.8	55.2
S	8	20	38.5	93.8
SS	12	30	6.2	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (15%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang (35%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (20%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan terhadap saya.”

Tabel 4.7. Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan melakukan lembur dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	25	25	25
	R	10	25	25	50
	S	7	17,5	17,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan melakukan lembur dalam bekerja.”

Tabel 4.8. Pernyataan : Saya akan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan terhadap saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	30	30	30
	R	10	25	25	55
	S	12	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang

(15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya akan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan terhadap saya”.

Tabel 4.9. Pernyataan : Saya akan menerima konsekuensi apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	17,5	17,5	17,5
R	13	32.5	32.5	50
S	12	30	30	80
SS	8	20	20	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (17,5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (32,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Saya akan menerima konsekuensi apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”

Tabel 4.10. Pernyataan : Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	25	25	25
R	10	25	25	50
S	14	35	35	85
SS	6	15	15	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.

Tabel 4.11. Pernyataan : Saya akan membantu teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	25	25	25
	R	10	25	25	50
	S	7	17,5	17,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya akan membantu teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.12. Uji Validitas (X1) Pengawasan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.0750	21.661	.516	.784
VAR00002	27.0500	26.305	.443	.788
VAR00003	27.2250	25.256	.447	.787
VAR00004	26.8500	27.669	.319	.802
VAR00005	27.5000	21.487	.654	.753
VAR00006	27.3000	22.882	.676	.753
VAR00007	27.6000	24.144	.517	.777
VAR00008	28.0250	24.333	.548	.773

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.13. Uji Validitas (X2) Kedisiplinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.0000	8.615	.674	.754
VAR00002	16.6000	8.503	.550	.782
VAR00003	16.7000	9.549	.465	.798
VAR00004	16.7000	9.805	.472	.796
VAR00005	16.6250	8.189	.652	.756
VAR00006	16.7500	8.244	.597	.770

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kedisiplinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14. Uji Validitas (X3) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.1000	14.605	.587	.860
VAR00002	17.1000	14.656	.773	.822
VAR00003	17.1000	14.656	.746	.827
VAR00004	17.0250	14.230	.677	.840
VAR00005	17.4000	16.349	.628	.849
VAR00006	17.4000	16.503	.603	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15. Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.6250	24.189	.596	.891
VAR00002	23.2250	21.922	.851	.866
VAR00003	23.5250	24.974	.561	.893
VAR00004	23.2250	23.461	.506	.904
VAR00005	23.5000	23.949	.605	.890
VAR00006	23.2250	21.922	.851	.866
VAR00007	23.3500	23.874	.662	.885
VAR00008	23.2250	21.922	.851	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Dari Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.16. Uji Reliabilitas X₁
(Pengawasan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.17. Uji Reliabilitas X₂
(Kedisiplinan)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kedisiplinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X₃
(Motivasi)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Y
(Kinerja Karyawan)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.

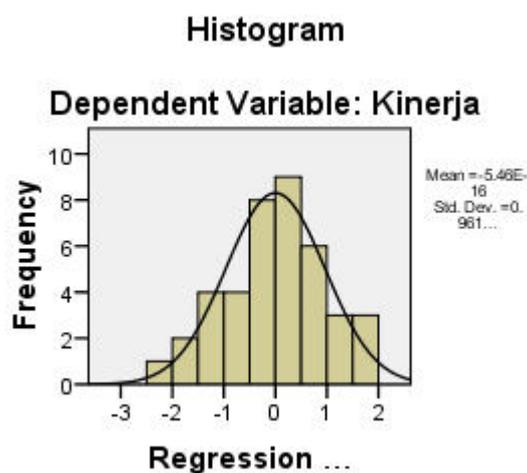
Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8

(delapan) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

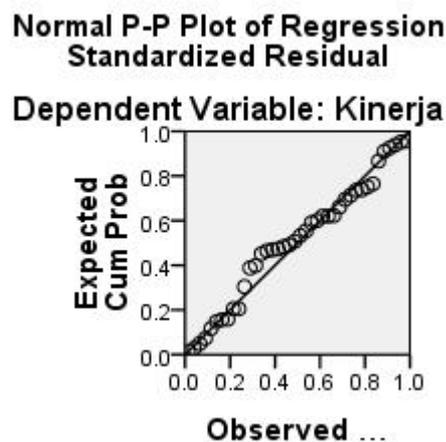
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *PP Plot* terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pembelian ulang berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20. Uji Multikolinieritas

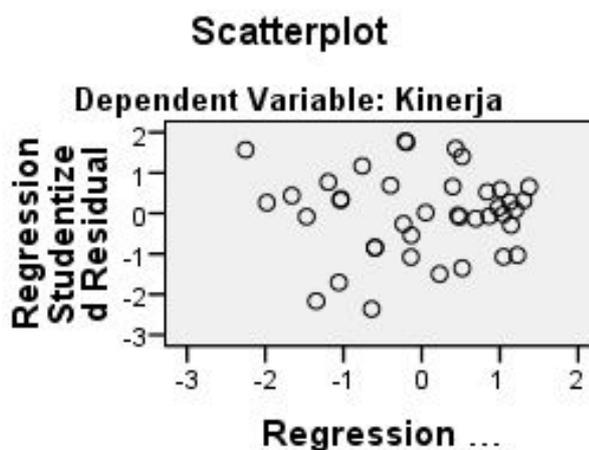
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	0.395	2.534
	Kedisiplinan	0.323	3.095
	Motivasi	0.480	2.081

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan $2,534 < 10$, kedisiplinan $3,095 < 10$, dan motivasi $2,081 < 10$ serta nilai *Tolerance* pengawasan $0,395 > 0,10$, kedisiplinan $0,323 > 0,10$, dan motivasi $0,480 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.21 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-4.308	1.947	
Pengawasan	0.497	0.091	0.503
Kedisiplinan	0.852	0.159	0.544
Motivasi	-0.081	0.099	-0.068

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -4.308 + 0,497 X_1 + 0,852 X_2 - 0.081 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -4,308.

- b. Jika terjadi peningkatan Pengawasan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,497.
- c. Jika terjadi peningkatan Kedisiplinan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,852.
- d. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,081.

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji-F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : variabel bebas (Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi) berpengaruh positif signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b) H_3 : variabel bebas bebas (Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi) berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
 d) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 37$ ($40-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,86.

Tabel 4.22. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.390	3	342.463	87.431	.000 ^a
	Residual	141.010	36	3.917		
	Total	1168.400	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 87,431 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini pengawasan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat sehingga hipotesis sebelumnya adalah diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 2) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 3) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5\%$

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji-t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.23. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.308	1.947		-2.212	0.033
Pengawasan	0.497	0.091	0.503	5.458	0.000
Kedisiplinan	0.852	0.159	0.544	5.342	0.000
Motivasi	-0.081	0.099	-0.068	-0.816	0.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.

2) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,342 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,420 >$

0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.937717	0.879313	0.869256	1.979129

a. *Predictors: (Constant)* Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.24 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,869 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86,9% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 86,9\% = 13,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti insentif, budaya organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,458 dengan sig.0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan terhadap pegawai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,497 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan dalam bentuk meningkatnya disiplin, berkurangnya penyalahgunaan wewenang, berkurangnya kesalahan maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putri (2018) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah

pada poin (b) yaitu hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang belum intens sehingga menyebabkan pengukuran pekerjaan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegastelah terjawab.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,342 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan terhadap pegawai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,852 satuan. Dengan kata lain ketika kedisiplinan dalam bentuk frekuensi kehadiran, ketaatan pada tandar kerja dan ketaatan pada eraturan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amalia dan Sandi (2012) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (c) yaitu Aparatur Sipil Negara memiliki tingkat kehadiran yang turun sehingga berdampak pada kinerja yang tidak efektif telah terjawab.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,816 dan signifikan sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini ditolak yaitu motivasi berpengaruh tidak signifikan. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi pegawai. Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu dukungan sosial berupa hubungan yang kurang harmonis antar pegawai yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja telah terjawab.

4. Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 87,431 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini diterima yaitu pengawasan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan

sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu pegawai ASN memiliki tingkat efektifitas kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,342 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,420 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Langkat.
4. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Langkat.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan suatu pengawasan yang ketat dan secara langsung oleh atasan agar kinerja pegawai menjadi baik dan dapat ditingkatkan, pengawasan perlu dilakukan oleh atasan dengan melakukan observasi dan melihat hasil kinerja dan laporan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai. Dengan adanya laporan hasil kerja, atasan dapat melihat apakah pegawai bekerja secara serius dan sesuai dengan target ataupun prosedur yang telah ditetapkan oleh atasan.
2. Instansi terkait perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sosialisasi akan peraturan instansi dan prosedur pekerjaan kepada pegawai agar pegawai tetap ingat peraturan dan prosedur yang berlaku. Perlu dilakukan tindak tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dan pegawai yang indiscipliner tanpa pamrih.
3. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan menjamin dan memenuhi kebutuhan pegawai baik kebutuhan fisiologis, social, kebutuhan akan rasa aman dan social agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.
4. Kinerja pegawai menjadi sangat penting diperhatikan oleh instansi dengan cara melakukan pengawasan secara langsung oleh atasan, penerapan kedisiplinan bagi pegawai melalui peraturan dan penerapan hukum yang tegas dan memenuhi kebutuhan pegawai agar termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia dan Eka. (2012). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ardansyah, W.(2014). Pengawasan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Harlie, M. (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Cipta Pustaka : Bandung.
- Harlie, M. (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Penerbit Cipta Pustaka. Bandung.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPEE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu Sp, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Banacipta : Bandung.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kadarisman (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Manullang, M.(2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Manullang, M dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Manullang, M dan Pakpahan, M.(2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka : Bandung.
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4)*.

- Ritonga, H. M. (2018). Analisis Kualitas, Desain, Dan Karakteristik Terhadap Produk Jasa Pada Bank Bri Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.
- Rusiadi, Subianto dan Rahmad, H (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Penerbit USU Press : Medan.
- Sanjaya, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta.
- Sari, P. M. (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014.
- Siswanto (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Cipta Pustaka. Bandung.
- Sutrisno (2011). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Sondang, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sutikno (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta : Rajawali Pers. Jurnal :