

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:
NAMA : WINDI LESTARI
NPM : 1705160022
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 September 2021, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : WINDI LESTARI
N P M : 1705160022
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Penguji II

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD ILHAN NASUTION, S.E., M.M)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(Assoc. Prof Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

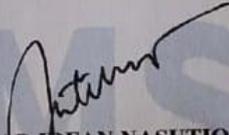
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WINDI LESTARI
N P M : 1705160022
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.

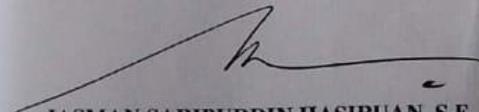
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WINDI LESTARI
NPM : 1705160022
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar saya memperoleh data tentang pegawai dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

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

Medan, Mei 2021

Yang membuat pernyataan



WINDI LESTARI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Windi Lestari
N.P.M : 1705160022
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Ditambah literatur penelitian terdahulu - Gunakan beberapa Literatur Jurnal Internasional untuk mendukung argumentasi dan permasalahan	17 Juli 2021	
Bab 2	- Perbaiki Sitasi-sitasi, - Tambahkan beberapa Referensi dari Jurnal Internasional setiap variabel	6 Agustus 2021	
Bab 3	Hasil Uji Validitas dan reliabilitas di tempatkan di BAB III. Pada sub Bab Uji Validitas dan Reliabilitas	14 Agustus 2021	
Bab 4	- Perbaiki Karakteristik responden - Buat Statistik Deskriptif yang lengkap dengan hasan kurang lengkap, pembahasan adalah melakukan analisis dan kajian terhadap hasil penelitian.	14 Agustus 2021	
Bab 5	Kesimpulan bukan mengulang hasil penelitian tetapi lebih menekankan kepada apa yang menjadi point-point utama pada temuan Penelitian dibuat dalam bentuk paragraph.	17 Agustus 2021	
Daftar Pustaka	Semua sitas harus menggunakan Mendeley, Gunakan Referensi terupdate.	20 Agustus 2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau/Ujian Skripsi	20 Agustus 2021	

Medan, Juli 2020

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Muhammad Irfan Nasution, S.E., MM)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Windi Lestari
1705160022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email: lestari21021999@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 666 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 orang dengan menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini angket/questioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung}2,310$) > ($t_{tabel}1,663$) dan angka sig 0,014 < 0,05. Secara parsial pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung}2,150$) > ($t_{tabel}1,663$) dan angka sig 0,019 < 0,05. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung}6,837$) > ($t_{tabel}1,663$) dan angka sig 0,000 < 0,05. Secara simultan disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($F_{hitung}59,527$) > ($F_{tabel}2,715$) dan angka sig 0,000 < 0,05. Dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,683. Hal ini berarti 68,3 % variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SUPERVISION AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Windi Lestari
1705160022

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email: lestari21021999@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, to determine and analyze the effect of work supervision on employee performance, to determine and analyze the effect of communication on employee performance, and to determine and analyze the effect of work discipline, work supervision and communication on performance. employee at the North Sumatra Provincial Forestry Service Office. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees at the Forestry Service Office of North Sumatra Province as many as 666 people and the sample used in this study was 87 people using the Slovin formula and using simple random sampling technique. The data collection technique in this study was a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially, work discipline has a significant influence on employee performance where it is obtained (tcount 2.310) > (ttable 1.663) and sig number 0.014 < 0.05.) and the number sig 0.019 < 0.05 . Partially, communication has a significant effect on employee performance where it is obtained (tcount 6.837) > (ttable 1.663) and sig 0.000 < 0.05. Simultaneously work discipline, work supervision and communication have a significant effect on employee performance at the Forestry Service Office of North Sumatra Province where it is obtained (Fcount 59,527) > (Ftable 2,715) and sig 0.000 < 0.05. The value of the coefficient of determination (R-Square) in this study was obtained at 0.683. This means that 68.3% of the variation in employee performance is explained by the independent variables, namely work discipline, work supervision and communication. While the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Supervision and Communication

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia mendoakan, membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Dalam kesempatan

ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Darulik dan Ibunda Wiliani yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moril maupun material serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga sampai saat ini, serta Adik – Adik Penulis Tika Wulan Dari, Adinda Atmaja, dan Anggun Tia Azzahra yang penulis sayangi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh staf pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Seluruh sahabat-sahabat penulis Alfiyanti Nasabella, Cahaya Wulan Dari Br Lubis S.Pd, Popy Andari Putri, Dian Pertiwi Siregar, Lilis Ade Putri Br Siregar dan Citra Dwi Yanti yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala

pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan Agustus 2021
Penulis

WINDILESTARI
1705160022

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	20
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.3 Pengawasan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja.....	27
2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja	29
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	30
2.1.3.4 Indikator Pengawasan Kerja	33
2.1.4 Komunikasi	35
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi.....	35
2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi.....	36
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	38
2.1.4.4 Indikator Komunikasi	40
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis.....	46

BAB 3 METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Defenisi Operasional	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6 Teknik Pengujian Instrument	54
3.7 Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Deskripsi Data	64
4.1.2 Identitas Responden	65
4.1.3 Presentase Jawaban Responden	66
4.1.4 Statistik Deskriptif Penelitian	70
4.1.5 Metode Regresi	72
4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik	72
4.1.5.2 Regresi Linier Berganda	76
4.1.5.3 Uji Hipotesis	77
4.1.5.4 Koefisien Determinasi.....	82
4.2 Pembahasan.....	83
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4.2.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	84
4.2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	85
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	86
BAB V PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	91

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	49
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	49
Tabel 3.3 Indikator Pengawasan Kerja	50
Tabel 3.4 Indikator Komunikasi	50
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.6 Data Populasi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	52
Tabel 3.7 Pengambilan Sampel Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.....	53
Tabel 3.8 Skala Pengukuran Likert.....	54
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Penelitian	65
Tabel 4.3 Rata-rata Kinerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4.4 Rata-rata Disiplin Kerja (X_1)	67
Tabel 4.5 Rata-rata Pengawasan Kerja (X_2)	68
Tabel 4.6 Rata-rata Komunikasi (X_3).....	69
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif	70
Tabel 4.8 Uji Kolmogrov-Smirnov	73
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.11 Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	78
Tabel 4.12 Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	79
Tabel 4.13 Uji t Variabel X_3 terhadap Y.....	80
Tabel 4.14 Uji F	81
Tabel 4.15 Uji Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	61
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f.....	62
Gambar 4.1 Grafik Normalitas Data	73
Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu point penting yang sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan, organisasi maupun instansi adalah kinerja. Kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi, instansi maupun perusahaan. Untuk mencapai sebuah kemajuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang baik pula. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja dalam suatu instansi ditentukan oleh sumber daya manusia di dalam instansi itu sendiri. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Fahrezi & Khair (2020) mengatakan bahwa pegawai merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hal itu menuntut suatu instansi mencari alternatif untuk mendukung apa yang hendak dicapai, seperti dibutuhkannya disiplin kerja, pengawasan serta komunikasi yang baik terhadap kinerja pegawai yang terdapat dalam instansi tersebut.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi baik buruk nya kinerja pegawai tersebut, salah satunya sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016). Untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan setiap perusahaan maupun instansi perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, tidak hanya itu faktor lain nya adalah pengawasan kerja dan komunikasi dengan adanya pengawasan serta komunikasi yang berjalan baik akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan (Daulay dkk, 2019).

Menurut Ardana (2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi. Selain itu disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan disiplin kerja pegawai di dalam suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan yang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada suatu

organisasi/instansi (Arif dkk, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi dkk, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, pengawasan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana yang dinyatakan Terry & Rue (2019) bahwa pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan, yakni juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Yuyun, 2016). Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satunya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perlu adanya pengawasan di suatu perusahaan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan yang ditentukan (Jufrizen, 2016). Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harianto, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian selain disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi faktor lain yang juga akan mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tetapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan (Fransiska & Tupti, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vemmi & Dewi, 2021) bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusia nya, selain itu juga diperlukan disiplin, pengawasan serta komunikasi yang baik oleh pihak instansi agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang kinerja para pegawai, dengan demikian keberlangsungan suatu instansi tergantung oleh kinerja pegawai.

Dinas kehutanan Sumatera Utara adalah salah satu Badan Pemerintahan yang mengurus tentang hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang diselenggarakan secara terpadu di Provinsi Sumatera Utara. Setelah penulis menelusuri di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terlihat bahwa ada fenomena-fenomena

tentang kinerja pegawai dimana kinerja pegawai menurun dikarenakan instansi kurang melihat hasil yang dicapai oleh pegawai sehingga mengakibatkan pencapaian kinerja pegawai kurang optimal dalam pengawasan hutan lindung dan tidak mencapai tujuan organisasi/instansi yang telah ditentukan.

Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara adalah peneliti melihat masih adanya pegawai yang datang ke kantor kurang tepat waktu, masih terlihat ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Fenomena yang terjadi mengenai pengawasan kerja yaitu kurangnya pengawasan secara langsung yang dilakukan atasan di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terhadap pegawai sehingga pegawai sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya dan kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya. Dan fenomena yang terakhir menyangkut tentang komunikasi, peneliti melihat masih kurang harmonisnya komunikasi antara sesama pegawai maupun dengan atasan yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara sesama pegawai, kemudian pegawai juga memiliki hambatan dalam berkomunikasi dikarenakan ruang tempat mereka bekerja terpisah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terlihat kurang baik dapat dibuktikan dengan adanya data kinerja pegawai dimana data tersebut masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang baik. Adapun data tersebut dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2020

No	Unit bagian	Nilai Capaian		
		2018	2019	2020
1	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	80,70	80,71	70,02
2	Sub Bagian Keuangan	82,08	83,09	78,31
3	Sub Bagian Program Akuntabilitas Publik	84,12	86,12	69,10
4	Sub Bagian Bidang Pengusahaan Hutan	85,60	86,69	72,13
5	Sub Bagian Perlindungan Hutan	82,30	81,55	82,07
6	Sub Bagian Bidang Rahabilitasi dan Lahan	83,30	84,32	63,40
7	Sub Bagian Penatagunaan Hutan	82,86	82,71	73,71
	Rata-Rata	82,86	83,60	72,80
	Kategori Capaian	Cukup	Baik	Cukup

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2018 kategori capaian tergolong masih baik yakni sebesar 82,86, kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan yaitu sebesar 83,60 masih dalam kategori baik. Akan tetapi pada tahun 2020 pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan yakni sebesar 72,80. Berdasarkan latar belakang diatas serta penjelasan tabel 1.1 terlihat jelas bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi yang kurang baik dalam beberapa tahun ini. Maka dari itu penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, masih terlihat adanya pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan.
2. Pengawasan langsung yang dilakukan atasan jarang dilakukan sehingga pegawai sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta adanya kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Kurang harmonisnya komunikasi antara atasan dengan pegawai maupun sesama pegawai sehingga terjadi miss communication atau menyebabkan kesalah pahaman di antara mereka.
4. Kinerja pegawai yang menurun dikarenakan instansi kurang melihat hasil yang dicapai oleh pegawai sehingga mengakibatkan pencapaian kinerja pegawai kurang optimal dalam pengawasan hutan lindung.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Bagi Instansi

Referensi bagi Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dan lainnya. Khususnya dalam penerapan disiplin, pengawasan, komunikasi dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi instansi untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan instansi yang lebih baik lagi.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi dalam mencapai tujuan. Dalam kaitanya dengan pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi (Uha, 2013, Hal. 212)

Menurut Uha (2013, Hal. 213) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2016, Hal. 87) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Noor (2013, Hal. 272) kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang di capai pegawai menurut yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jadi, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi supaya instansi mendapatkan nilai positif.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Didalam sebuah instansi, perusahaan maupun organisasi kinerja sangat lah penting karena untuk mengetahui sampai mana pencapaian kinerja pegawai nya.

Menurut Rivai (2009, Hal. 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- 9) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerja nya seta sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2017, Hal. 196) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja

2.1.1.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam setiap organisasi atau perusahaan kinerja seseorang bisa meningkat atau pun menurun. Meningkatkan dan menurunnya kinerja seseorang tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi di dalamnya. Dimana faktor tersebutlah yang menentukan tingkat kinerja seseorang baik atau tidak di dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan.

Menurut (Ginting, 2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Disiplin kerja

Disiplin kerja atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

2) Efektivitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

3) Otoritas dan Tanggung jawab

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

4) Inisiatif.

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Iklim organisasi

Dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja apabila iklim organisasi di dalam suatu perusahaan tidak baik maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Disiplin kerja

Disiplin kerja yang diciptakan pegawai apabila tidak baik seperti tidak mengerjakan tugas dengan tepat maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Pengawasan kerja

Pengawasan kerja yang jarang dilakukan atasan sangat lah berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarena pegawai tidak dikontrol dengan baik pada saat bekerja.

4) Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada kinerja seseorang pada perusahaan begitu pula sebaliknya.

5) Kemampuan kerja

Apabila kemampuan kerja seseorang rendah dapat mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu kompensasi, pengawasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Fachrezi & Khair (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Komunikasi (para manajer dan pegawai harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan).
- 2) Motivasi (jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik).

3) Lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik).

Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas keseluruhan. Artinya masing-masing faktor akan memberikan kontribusi terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada indikator-indikator yang terdapat didalamnya yang mewujudkan kinerja pegawai. Masing – masing indikator merupakan bagian dari manajemen organisasi yang terdapat pada individu maupun organisasi. Indikator digunakan sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Moehariono, 2012, Hal.89).

Menurut Sosrowidigdo (2020) adapun yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang diproduksi oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kualitas pekerjaan

Berkaitan dengan pertimbangan akurasi, presisi, kerapihan dan kelengkapan dalam menangani tugas di perusahaan.

3) Kemandirian

Berkaitan dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan karyawan bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan meminimalkan bantuan orang lain.

4) Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, keluwesan berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Adaptasi

Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, pertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi.

6) Kerja Sama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan bekerja sama di dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut So dkk (2018) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas ataupun output yang dihasilkan
- 3) Efektivitas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Efisiensi
- 6) Kehadiran
- 7) Ketepatan Waktu

Menurut (Nurmin, 2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dihasilkan di dalam pekerjaan seperti mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan dapat menjadi tolak ukur dari kinerja pegawai.

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan, dari hasil yang dicapai dapat kita ukur bagaimana kinerja seseorang.

3) Produktivitas

Melalui produktivitas kerja dapat kita mengukur hasil dari usaha yang dilakukan seseorang.

4) Inisiatif

Bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.

5) Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama, hasil dari kerja sama tersebut menjadi tolak ukur dari kinerja.

6) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang di sengaja maupun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Dan menurut Hazmanan (2020) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan akan pengawasan dan Hubungan antar perseorangan.

Dengan demikian tujuan ditetapkan nya indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diterapkan telah tercapai atau tidak.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi, organisasi maupun perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2016, Hal. 85).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakan nya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019, Hal. 332).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan

untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas (Rivai & Sagala, 2009, Hal. 825).

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Harlie dalam (Afandi & Bahri (2020) disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja nya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Menurut Rivai dalam (Afandi & Bahri, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Penjelasan tentang pengertian disiplin kerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi, organisasi maupun perusahaan.

2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Rivai & Sagala, 2009, Hal. 825) yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Afandi (2018, Hal. 18-19) macam- macam disiplin kerja dibagi menjadi beberapa bentuk sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan menaatikan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Dan menurut Mangkunegara (2017, Hal. 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bentuk-bentuk disiplin adalah teguran kepada karyawan baik itu lisan maupun tulisan, retribusi, korektif, perspektif hak-hak individu, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.1.2.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin,

baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Disamping itu disiplin kerja seseorang di pengaruhi oleh faktor-faktor. Dimana faktor tersebutlah yang menentukan tingkat kedisiplinan seseorang baik atau tidak di dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan.

Menurut Dauly dkk (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladan 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 ditentukan.

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 dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan 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 dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak nya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, dan pekerjaan yang menantang.

Sedangkan menurut Surito dkk (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- 2) Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- 3) Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- 4) Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.

- 5) Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dan lain-lain.
- 6) Koordinasi delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.
- 7) Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

Dan menurut Afandi (2018, Hal. 20-21) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan yang tidak mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahan nya.

2) Faktor kompensasi

Kompensasi juga bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3) Faktor penghargaan

Penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang tidak akan melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lainnya.

4) Faktor keadilan

Keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahan nya, dimana tidak membedakan-beda sesama karyawan nya.

5) Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

6) Faktor lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin begitu pulak sebaliknya.

7) Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Maka dari penjelasan di atas untuk meningkatkan disiplin kerja perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas keseluruhan. Artinya masing-masing faktor sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja para pegawai.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut (Rompas, 2018) indikator disiplin kerja antara lain adalah:

1) Kepatuhan pada jam kerja

Kepatuhan pada jam kerja menjadi tolak ukur disiplin kerja dapat dilihat bagaimana para karyawan datang ke kantor tepat waktu atau tidak.

2) Kepatuhan pada perintah dan aturan

Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat cara mereka mematuhi perintah atasan dan aturan perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Seperti standar waktu dalam bekerja dapat mempengaruhi disiplin kerja

4) Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur

Apabila karyawan diberikan suatu pekerjaan mereka dapat bertanggung jawab atau tidak juga dijadikan sebagai tolak ukur disiplin kerja.

5) Menggunakan dan memelihara alat kantor.

Menggunakan dan memelihara alat kantor juga menjadi tolak ukur dari disiplin kerja.

Adapun menurut Farisi dkk (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2) Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

Sedangkan menurut (Agustini, 2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata Cara Kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada Atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa apabila di dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator yang telah dijelaskan di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Pengawasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh instansi, organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasional untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Kadarman (2001, Hal. 159) Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2003, Hal. 359) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Manullang (2016, Hal. 184) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Sedangkan menurut Noor (2013, Hal. 283) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dan menurut Kadarisman dalam (Jufrizen, 2016) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian pengawasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi, organisasi maupun perusahaan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya pasti ada maksud dan tujuannya. Tujuan pengawasan menurut Adisasmita dalam (Yuyun, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.

Menurut Manullang (2016, Hal. 186) mengatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

Adapun menurut Daulay dkk (2016, Hal. 186) tujuan pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- 2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
- 3) Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).

Sedangkan menurut Kadarisman (2014, Hal. 204) mengemukakan tujuan pengawasan melekat (Waskat) adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijakan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung.

Maka dari penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari pengawasan kerja adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan prosedur kerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka pemimpin harus memberikan pengawasan kerja yang baik pula kepada pegawainya. Disamping itu pengawasan kerja di pengaruhi oleh faktor-faktor. Dimana faktor tersebutlah yang menentukan tingkat pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan baik atau tidak di dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Jufrizen (2016) yaitu:

1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru. Melalui pengawasan manajer mendeteksi perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen dan pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu –satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas yang diberikan kepadanya

adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Adapun menurut Rizal & Radiman (2019) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Adapun menurut Harpis & Bahri (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari lagi.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- 3) Meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan fungsi pengawasan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan pengawasan kerja perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas keseluruhan. Artinya masing-masing faktor sangat berpengaruh terhadap pengawasan kerja yang dilakukan atasan terhadap para pegawai.

2.1.3.4 Indikator Pengawasan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat pengawasan kerja pada suatu organisasi, instansi maupun perusahaan. Menurut (Lee & Kusumah, 2020) pengawasan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Dukungan

Seorang supervisor diharapkan menawarkan dukungan dan bimbingan kepada bawahan.

2) Pendidikan

Seorang supervisor harus mampu menyampaikan keterampilan teknis dan umum kepada bawahan. Strategis mengajar termasuk memantau kemajuan bawahan memastikan mereka tetap di jalur dan menawarkan saran praktis untuk meningkatkan kinerja dan mengakui kesuksesan dan kekuatan bawahan.

3) Aspek administrasi/manajerial

Manajer yang cakap dapat meningkatkan pengalaman bawahan dan mengawasi aktifitas rutin secara efektif.

4) Perwalian

Peran ini berorientasi pada tugas dalam kategori berorientasi kedepan, yaitu bertindak sebagai penjaga gerbang profesi dan berkontribusi untuk masa depan.

Menurut Harpis & Bahri (2020) indikator pengawasan kerja yaitu:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasional.

6) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

7) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya di ambil.

8) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong peran otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Rompas dkk (2018) menyatakan bahwa indikator dari pengawasan kerja adalah penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi. Hasil penelitian seorang pakar komunikasi menyimpulkan bahwa sekitar 75%-90% waktu kerja digunakan seorang pegawai maupun pimpinan untuk berkomunikasi. Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal (Usman, 2011, Hal. 419-420).

Komunikasi (*communication*) adalah proses penyampaian pesan yang mencakup di dalamnya informasi dan makna (*meaning*) dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan (*sender*) kepada pihak lain yang menerima pesan (*receiver*). Komunikasi dikatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan sebagaimana yang dimaksudkan oleh pengirim pesan (Solihin, 2009, Hal. 170).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpidahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya (Handoko, 2003, Hal. 272).

Menurut Hamali (2016, Hal.112) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan

petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, Hal. 42) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat lain (seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang-gelombang suara).

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian ide-ide atau kata dan informasi dari seseorang kepada orang lain.

2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi.

Menurut Usman (2011, Hal.78-79) Tujuan komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan social
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

Menurut Bangun (2012, Hal. 89) ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1) Sebagai Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2) Sebagai Motivasi

Dan memberikan penjelasan karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

3) Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

4) Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, Hal. 43-44) menyatakan bahwa fungsi-fungsi komunikasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pertumbuhan Individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Makin banyak pengalaman kita peroleh, makin berkembang kita sebagai manusia.

2) Belajar

Erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses belajar. Dalam hubungan ini, belajar berarti pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.

3) Kesadaran diri

Kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi. Kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang diri kita.

4) Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingka laku kita terus menerus.

2.1.4.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun menurut Fachrezi & Khair (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perkembangan
- 2) Persepsi nilai
- 3) Latar belakang sosial budaya yang berbeda
- 4) Emosi/sikap

Menurut Ginting (2018) ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari:
 - a) Keterampilan *sender*
 - b) Sikap *sender*

- c) Pengetahuan *sender*
 - d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*
- 2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu:
- a) Keterampilan *receiver*
 - b) Sikap *receiver*
 - c) Pengetahuan *receiver*
 - d) Media saluran komunikasi *receiver*

Dan menurut Rabeta (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja sebagai berikut:

- 1) Hambatan semantic
- 2) Hambatan teknis
- 3) Hambatan biologis
- 4) Hambatan fisiologis
- 5) Hambatan kecakapan

Sedangkan menurut Tobing & Napitupulu (2011, Hal. 20) faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi didalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Saluran komunikasi formal

Saluran komunikasi formal dapat mempengaruhi efektifitas komunikasi dalam mencakup jarak yang begitu luas dengan berkembang dan tumbuh nya organisasi.

- 2) Struktur wewenang, seperti status dan kekuasaan

Struktur wewenang yang mempunyai pengaruh yang sama terhadap efektifitas organisasi. Perbedaan status dan kekuasaan di dalam organisasi akan dapat

membantu menetapkan siapa yang akan melakukan komunikasi dengan siapapun.

3) Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi tugas (pekerjaan) biasanya akan memudahkan melakukan tugas (pekerjaan) dalam kelompok yang berbeda-beda.

4) Kepemilikan informasi

Artinya individu memiliki informasi dan pengecualian yang unik mengenai pekerjaannya. Kepemilikan informasi berarti bahwa individu mempunyai informasi dan pengetahuan yang unik mengenai tugas (pekerjaan) mereka.

2.1.4.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud.

Menurut Waruwu & Delvianti (2020) indikator komunikasi yang efektif antara lain:

1) Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan lawan bicaranya secara baik.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.

3) Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4) Hubungan yang semakin baik

Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Diperkantoran,seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

5) Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasi.

Sedangkan menurut Fachrezi & Khair (2020) mengemukakan bahwa indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (*opennes*)
- 2) Empati (*empaty*)
- 3) Dukungan (*support*)
- 4) Rasa positif (*positiveness*)
- 5) Pengetahuan (*knowledge*)
- 6) Keterampilan (*skills*)
- 7) Sikap (*attitude*)

Menurut Julita & Arianty (2019) menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah:

1) Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup di dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2) Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akankah tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan

empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4) Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu di komunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Menurut Juliandi dkk (2015, Hal. 109) kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

karyawan, karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2016, Hal. 89).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan yang diberikan maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan yang berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda (2017), Farisi dkk (2020), Afandi & Bahri (2020), Jufrizen (2016), Rompas dkk (2018) dan Ginting (2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Apabila pengawasan oleh atasan jarang dilakukan maka dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya. Fungsi pengawasan itu sendiri adalah untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif (Manullang, 2017, Hal. 170).

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) kemudian oleh Yuyun (2016), dan Marpaung & Agustin (2013) dengan hasil

penelitian semua menunjukkan masing-masing pada setiap penelitian bahwa adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila pengawasan yang dilakukan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

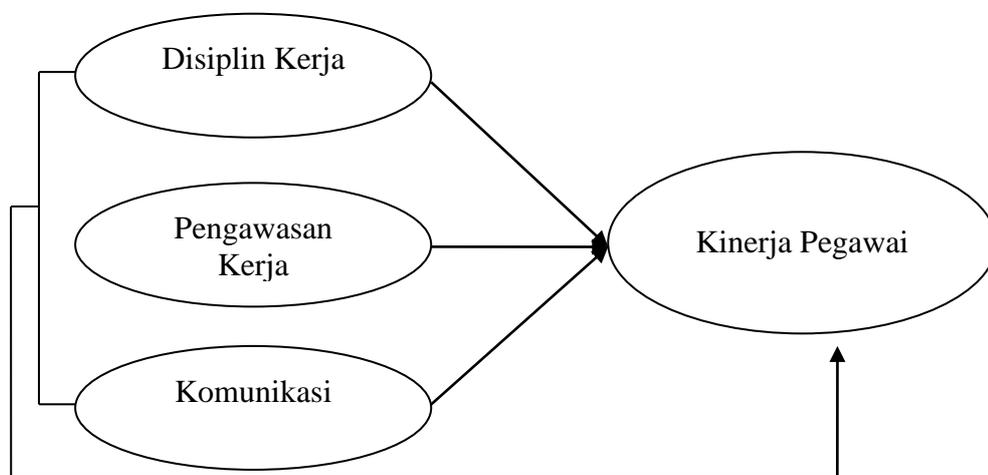
Komunikasi dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sangat lah penting, karena komunikasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Komunikasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Apabila terjadi *miss communication* antara pegawai maupun dengan pimpinan maka akan menghambat selesai nya pekerjaan. Karena komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Hamali, 2019, Hal. 191).

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita & Arianty (2019), dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting (2018). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan disiplin kerja, pengawasan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Menurut Sugiyono (2016, Hal. 134-135) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dkk (2015, Hal. 86) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu disiplin kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2), komunikasi (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitas/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisioperasionaladalah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas ataupun output yang dihasilkan
3	Efektivitas
4	Disiplin kerja
5	Kehadiran
6	Efisien
7	Ketepatan waktu

Sumber: (So dkk, 2018)

3.2.2 Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur, kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Kepatuhan pada jam kerja
2	Kepatuhan pada perintah dan aturan
3	Ketaatan pada standar kerja
4	Bekerja dan bertanggung jawab dan jujur
5	Menggunakan dan memelihara alat kantor

Sumber: (Rompas, 2018)

3.2.3 Pengawasan Kerja (X₂)

Pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi, organisasi maupun perusahaan untuk tercapainya secara efisien dan efektif. Adapun indikator dari pengawasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Pengawasan Kerja

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat Waktu
3	Objektif dan Menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic
5	Realistik secara organisasional
6	Fleksibel
7	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
8	Diterima para anggota organisasi

Sumber: (Harpis & Bahri, 2020)

3.2.4 Komunikasi (X₃)

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis maupun secara lisan. Adapun indikator dari komunikasi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)
2	Empati (<i>empaty</i>)
3	Dukungan (<i>support</i>)
4	Rasa positif (<i>positiveness</i>)
5	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)
6	Keterampilan (<i>skills</i>)
7	Sikap (<i>attitude</i>)

Sumber: (Fachrezi & Khair, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, JL. Sisingamangaraja KM. 5,5, No. 14, Harjosari II, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Februari 2021 sampai bulan Agustus 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
		Feb-21				Mar-21				Apr-21				Mei-21				Jun-21				Jul-21				Agt-21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■																											
2	Identifikasi Masalah		■																										
3	Pengajuan Judul			■																									
4	Pembuatan Skripsi				■	■	■	■	■																				
5	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Seminar Skripsi																	■											
7	Riset Awal																												
8	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya(Sugiyono, 2016, Hal. 148). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 666 orang.

Tabel 3.6 Data Populasi Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang Keadaan Bulan Januari 2021

No	Pangkat/ Golongan Ruang	Jumlah Orang
1	Golongan I	7
2	Golongan II	101
3	Golongan III	489
4	Golongan IV	69
	Total	666

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, Hal. 183) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini di ambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016, Hal. 152).

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena itu populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e^2 = Toleransi Error (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{666}{1 + 666 \cdot (10)^2}$$

$$n = \frac{666}{1 + 666 (0,01)}$$

$$n = \frac{666}{1 + 6,66}$$

$$n = \frac{666}{7,66}$$

n = 87 Responden

Tabel 3.7 Pengambilan Sampel Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

No	Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
1	Golongan I	7	$\frac{7}{666 \times 87}$	1
2	Golongan II	101	$\frac{101}{666 \times 87}$	13
3	Golongan III	489	$\frac{489}{666 \times 87}$	64
4	Golongan IV	69	$\frac{69}{666 \times 87}$	9
Jumlah				87

Jadi berdasarkan perhitungan di atas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 87 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui kuisisioner (angket). Menurut Juliandi dkk (2015, Hal. 69) Angket atau Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui

pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert yang bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (SS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016, Hal. 169)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Juliandi dkk, 2015, Hal. 77)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,3, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila r lebih kecil dari 0,300, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,548	0,178	Valid
	Y2	0,626	0,178	Valid
	Y3	0,650	0,178	Valid
	Y4	0,695	0,178	Valid
	Y5	0,645	0,178	Valid
	Y6	0,728	0,178	Valid
	Y7	0,726	0,178	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1	0,591	0,178	Valid
	X2	0,631	0,178	Valid
	X3	0,889	0,178	Valid
	X4	0,680	0,178	Valid
	X5	0,828	0,178	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	X1	0,774	0,178	Valid
	X2	0,895	0,178	Valid
	X3	0,539	0,178	Valid
	X4	0,789	0,178	Valid
	X5	0,613	0,178	Valid
	X6	0,863	0,178	Valid
Komunikasi (X3)	X1	0,869	0,178	Valid
	X2	0,726	0,178	Valid
	X3	0,890	0,178	Valid
	X4	0,629	0,178	Valid
	X5	0,607	0,178	Valid
	X6	0,610	0,178	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing item bernilai valid sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil $Alpha > 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016, Hal. 130)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,763	Reliabel
Pengawasan Kerja (X_2)	0,757	Reliabel
Komunikasi (X_3)	0,711	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,760	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016, Hal. 65)

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- A = Konstanta
- b1-b3 = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Pengawasan Kerja
- X3 = Komunikasi
- e = *Standart Error*

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu

melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016, Hal. 143).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal menurut Arikunto dalam (Juliandi dkk, 2015, Hal. 174).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016, Hal. 152).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016, Hal. 158).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013, Hal. 177).

Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016, Hal. 91)

Keterangan:

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kriteria pengambilan keputusan

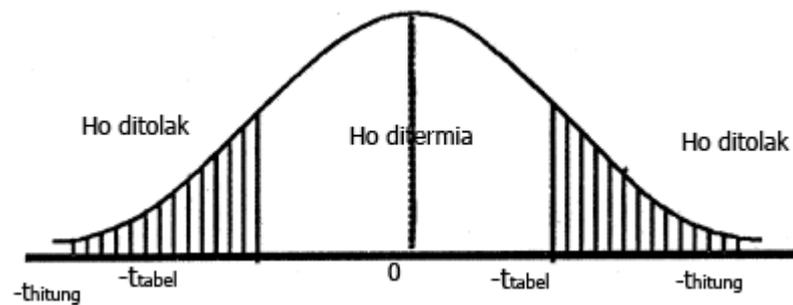
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, Hal. 92).



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji signifikan F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Nilai F_{hitung} di tentukan dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2016, Hal. 223)

Dimana:

- F_h : Tingkat signifikan
- R^2 : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah:

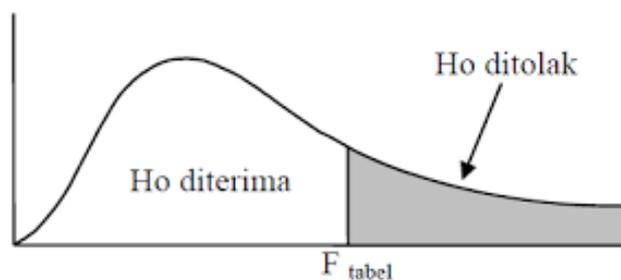
H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kejadian komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja pengawasan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, Hal. 98):



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y . Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya,

koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016, Hal. 174)

Dimana:

d = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 , 7 pernyataan untuk variabel X_3 dan 7 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan kerja, yang menjadi variabel X_3 adalah komunikasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 87 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangattidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja, variabel pengawasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.2 Identitas Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui jumlah dan responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Interval	Responden	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	39	44,83
		Perempuan	48	55,17
	Jumlah		87	100,00
2	Umur	19-29 tahun	38	43,68
		30-40 tahun	32	36,78
		41-51 tahun	17	19,54
	Jumlah		87	100,00
3	Tingkat Pendidikan	SMA	47	54,02
		D-3	30	34,48
		S1	10	11,49
	Jumlah		87	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS(2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 87 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,83%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,17%. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera yang berjenis kelamin perempuan.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 87 responden yang diteliti, responden yang berumur 19-29 tahun adalah sebanyak 38 orang (43,68%).

Responden yang berumur 30-40 tahun adalah sebanyak 32 orang (36,78)%. Sedangkan responden yang berumur 41-51 tahun adalah sebanyak 17 orang (19,54%). Jika dilihat dari umur, responden berdasarkan umur di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera sangat beragam umur yang paling muda mulai 19 tahun dan yang paling tua 40 tahun keatas. Pada kriteria umur ini adalah pada masa orang tersebut sangat produktif dalam bekerja. Dan dalam produktivitas yang tinggi sehingga diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik terutama pada responden yang berumur 19-29 tahun dikarenakan tenaga masih bisa untuk bekerja dengan produktif.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 87 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 47 orang (54,02%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 30 orang (34,48)%. Responden yang berpendidikan S1 adalah sebanyak 10 orang (11,49%).

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator. Hasil skoring terhadap tanggapan responden mengenai kinerja pegawai kategorinya diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Rata-rata Kinerja pegawai (Y)

No.	Indikator	Frekuensi Skor	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kualitas kerja	Frekuensi	42	21	14	10	0	87	71,2	Tinggi
		F X S	210	84	42	20	0	356		
2	Kuantitas ataupun output yang dihasilkan	Frekuensi	46	18	20	3	0	87	73,6	Tinggi
		F X S	230	72	60	6	0	368		
3	Efektivitas	Frekuensi	42	16	20	9	0	87	70,4	Tinggi
		F X S	210	64	60	18	0	352		

4	Disiplin kerja	Frekuensi	35	28	19	5	0	87	70,8	Tinggi
		F X S	175	112	57	10	0	354		
5	Kehadiran	Frekuensi	36	20	29	2	0	87	70,2	Tinggi
		F X S	180	80	87	4	0	351		
6	Efisien	Frekuensi	27	20	33	7	0	87	65,6	Tinggi
		F X S	135	80	99	14	0	328		
7	Ketepatan waktu	Frekuensi	46	18	17	6	0	87	73	Tinggi
		F X S	230	72	51	12	0	365		
Rata-rata									69,9	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban penilaian setuju, dari tanggapan responden akan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata 69,9.

4.1.3.2 Variabel Disiplin kerja (X_1)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil skoring terhadap tanggapan responden mengenai disiplin kerja kategorinya diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Rata-rata Disiplin kerja(X_1)

No.	Indikator	Frekuensi Skor	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kepatuhan pada jam kerja	Frekuensi	26	22	26	13	0	87	64,4	Tinggi
		F X S	130	88	78	26	0	322		
2	Kepatuhan pada perintah dan aturan	Frekuensi	33	19	31	4	0	87	68,4	Tinggi
		F X S	165	76	93	8	0	342		
3	Ketaatan pada standar kerja	Frekuensi	26	18	30	13	0	87	63,6	Tinggi
		F X S	130	72	90	26	0	318		
4	Bekerja dan bertanggung jawab dan jujur	Frekuensi	32	19	28	8	0	87	67,2	Tinggi
		F X S	160	76	84	16	0	336		
5	Menggunakan dan memelihara alat kantor	Frekuensi	31	20	27	9	0	87	66,8	Tinggi
		F X S	155	80	81	18	0	334		
Rata-rata									66,1	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban penilaian setuju, dari tanggapan responden akan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata 66,1.

4.1.3.3 Variabel Pengawasan kerja(X₂)

Variabel pengawasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 indikator. Hasil skoring terhadap tanggapan responden mengenai pengawasan kerja kategorinya diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Rata-rata Pengawasan kerja(X₂)

No.	Indikator	Frekuensi Skor	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Akurat	Frekuensi	27	23	26	11	0	87	65,4	Tinggi
		F X S	135	92	78	22	0	327		
2	Tepat Waktu	Frekuensi	34	19	31	3	0	87	69	Tinggi
		F X S	170	76	93	6	0	345		
3	Objektif dan Menyeluruh	Frekuensi	29	18	29	11	0	87	65,2	Tinggi
		F X S	145	72	87	22	0	326		
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	Frekuensi	32	19	29	7	0	87	67,4	Tinggi
		F X S	160	76	87	14	0	337		
5	Realistik secara organisasional	Frekuensi	34	19	31	3	0	87	69	Tinggi
		F X S	170	76	93	6	0	345		
6	Fleksibel	Frekuensi	29	18	29	11	0	87	65,2	Tinggi
		F X S	145	72	87	22	0	326		
7	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	Frekuensi	35	16	30	6	0	87	68,2	Tinggi
		F X S	175	64	90	12	0	341		
8	Diterima para anggota organisasi	Frekuensi	30	22	28	7	0	87	67,2	Tinggi
		F X S	150	88	84	14	0	336		
Rata-rata								67,4	Tinggi	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban penilaian setuju, dari tanggapan responden akan variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata 67,4.

4.1.3.4 Variabel Komunikasi (X₃)

Variabel pengawasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator.

Hasil skoring terhadap tanggapan responden mengenai komunikasi kategorinya diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Rata-rata Komunikasi (X₃)

No.	Indikator	Frekuensi Skor	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Keterbukaan (openness)	Frekuensi	35	28	19	5	0	87	70,8	Tinggi
		F X S	175	112	57	10	0	354		
2	Empati (empathy)	Frekuensi	36	20	29	2	0	87	70,2	Tinggi
		F X S	180	80	87	4	0	351		
3	Dukungan (support)	Frekuensi	27	20	33	7	0	87	65,6	Tinggi
		F X S	135	80	99	14	0	328		
4	Rasa positif (positiveness)	Frekuensi	37	21	25	4	0	87	70,4	Tinggi
		F X S	185	84	75	8	0	352		
5	Pengetahuan (knowledge)	Frekuensi	33	20	29	5	0	87	68,4	Tinggi
		F X S	165	80	87	10	0	342		
6	Keterampilan (skills)	Frekuensi	37	21	25	4	0	87	70,4	Tinggi
		F X S	185	84	75	8	0	352		
7	Sikap (attitude)	Frekuensi	30	25	27	5	0	87	68,2	Tinggi
		F X S	150	100	81	10	0	341		
Rata-rata								69,4	Tinggi	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban penilaian setuju, dari tanggapan responden akan variabel komunikasi menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata 69,4.

4.1.4 Statistik Deskriptif Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pengawasan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya (aktual), median, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Disiplin Kerja	5	32	20	4	33	18,5	20,5061
Pengawasan Kerja	5	35	20	3	35	19	22,62742
Komunikasi	5	35	20	2	37	19,5	24,74874
Kinerja Pegawai	5	35	20	3	46	24,5	30,40559

Dari tabel 4.7 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala likert, kisaran teoritis variabel disiplin kerja yang memiliki instrumen dengan 5 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 5 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 32 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 20 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kurang setuju.

Variabel pengawasan kerja memiliki 8 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 5 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 35 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 20 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kurang setuju.

Variabel komunikasi memiliki 7 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 5 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 35 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 20 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kurang setuju.

Variabel kinerja pegawai memiliki 7 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 5 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 35 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 20 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kurang setuju.

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kisaran aktual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner, menunjukkan bahwa untuk disiplin kerja nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata teoritis (mean), hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dapat dikatakan memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Untuk variabel pengawasan kerja, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja di perusahaan dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan pengawasan yang cukup tinggi, dapat mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk variabel pengalaman kerja, nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

adalah pegawai-pegawai yang berpengalaman atau bisa dikatakan memiliki pengalaman yang tinggi untuk menjalankan tugas dari perusahaan.

Variabel komunikasi memiliki nilai rata-rata (mean) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (mean) teoritis, hal ini menunjukkan komunikasi sering dilakukan oleh pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dilihat pada tabel 4.7 variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi.. Hal ini menunjukkan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

4.1.5 Metode Regresi

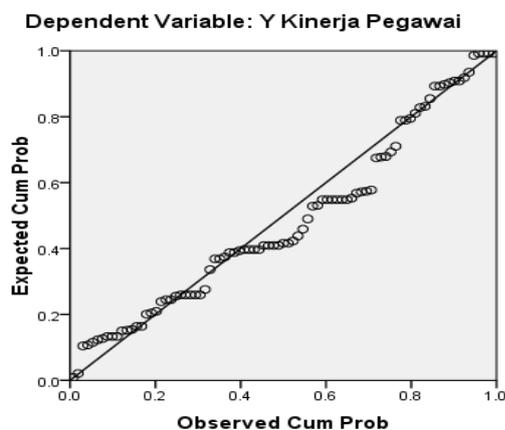
4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Kriteria pengujian:

- 1) Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
- 2) Data berdistribusi tidak normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.8
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model		X1 Disiplin Kerja	X2 Pengawasan Kerja	X3 Komunikasi	Y Kinerja Pegawai
N		87	87	87	87
Normal Parameters ^a	Mean	18.9885	30.8391	23.8046	28.4368
	Std. Deviation	3.64881	5.73012	3.78442	4.55126
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.156	.096	.112
	Positive	.150	.156	.096	.110
	Negative	-.091	-.116	-.094	-.112

Kolmogorov-Smirnov Z	1.399	1.457	.891	1.049
Asymp. Sig. (2-tailed)	.040	.029	.406	.221
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

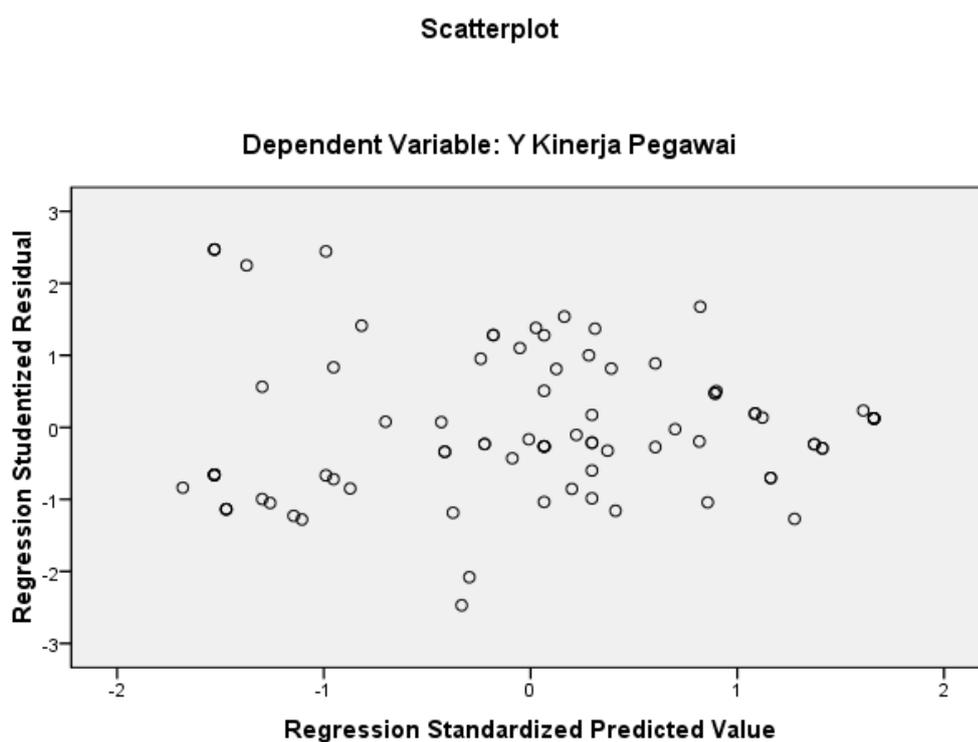
Kriteria pengujian:

- 1) Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
- 2) Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas $> 0,10$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.1.5.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,688 + 0,214 X_1 + 0,145 X_2 + 1,015 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Pengawasan kerja

X_3 = Komunikasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta = 4,688. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen. Bila variabel independen mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat. Jika seluruh variabel independen bernilai 0, maka nilai Y akan tetap sebesar 4,688.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,214 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,214 atau sebesar 21,4%. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat.
- c. Koefisien pengawasan kerja memberikan nilai sebesar 0,145 yang artinya berpengaruh sebesar 0,145 atau 14,5%. Ini berarti semakin baik pengawasan kerja maka kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat.
- d. Koefisien komunikasi memberikan nilai sebesar 0,15 yang artinya berpengaruh sebesar 0,15 atau sebesar 15%. Ini berarti bahwa semakin baik pengawasan kerja maka kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat.

4.1.5.3 Uji Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 24.00

a. Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.11
Ujit t Variabel X₁ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11, adapun variabel yang paling berpengaruh adalah komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,837.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,310$$

$t_{tabel} = 1,663$ (untuk mencari t tabel, tentukan nilai sampel. Nilai sampel adalah 87 orang. Maka derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 87 - 2 = 85$. Maka $t_{0,05; 85} = 1,663$).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,310) > t_{tabel} (1,663)$, dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima

(H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Pengawasan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.12
Ujit t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, adapun variabel yang paling berpengaruh adalah komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,837.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,150$$

$t_{tabel} = 1,663$ (untuk mencari t tabel, tentukan nilai sampel. Nilai sampel adalah 87 orang. Maka derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 87 - 2 = 85$. Maka $t_{0,05; 85} = 1,663$.)

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,150) > t_{tabel} (1,663)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

c. Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.13
Ujit t Variabel X₃ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, adapun variabel yang paling berpengaruh adalah komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,837.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 6,837$$

$t_{tabel} = 1,663$ (untuk mencari t tabel, tentukan nilai sampel. Nilai sampel adalah 87 orang. Maka derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 87 - 2 = 85$. Maka $t_{0,05; 85} = 1,663$).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (6,837) > t_{tabel} (1,663)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1216.161	3	405.387	59.527	.000 ^a
	Residual	565.242	83	6.810		
	Total	1781.402	86			

a. Predictors: (Constant), X3 Komunikasi, X1 Disiplin Kerja, X2 Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 59,527$$

$$F_{tabel} = 2,715$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 59,527 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} 2,715 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $59,527 \geq 2,715$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

4.1.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.671	2.60962	2.203

a. Predictors: (Constant), X3 Komunikasi, X1 Disiplin Kerja, X2 Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,683. Hal ini berarti 68,3% variasi variabel kinerja pegawai (Y)

ditentukan oleh variabel independen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden terlihat bahwa pegawai sudah menunjukkan sikap disiplin mereka pada saat bekerja, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, apabila disiplin kerja pegawai menurun secara otomatis kinerja akan menurun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan. Pimpinan harus selalu memperhatikan tentang kedisiplinan pegawai nya. Setelah menyebarkan angket kepada responden di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terlihat bahwa para pegawai sudah mematuhi peraturan-peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2015), Arda (2017) Nasution & Lesmana (2018), Jeffrey & Dinata (2017), Juliani & Windu (2017) dan Jufrizen (2016) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai akan

meningkat. Disiplin kerja pegawai memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebab dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

4.2.2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden dapat dilihat bahwa pegawai bekerja dengan akurat, tepat waktu dan objektif menyeluruh. Pegawai terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Pegawai bertindak realistis secara organisasional. Pegawai bersikap fleksibel dan bersifat sebagai penunjuk dan operasional. Pegawai juga diterima pada anggota organisasi. Berdasarkan jawaban dari responden terlihat bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan sudah berjalan dengan baik setelah dibuktikan dengan jawaban para responden. Pengawasan kerja sangat dibutuhkan di dalam perusahaan agar para pegawai tidak lalai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Apabila pimpinan lalai dalam melaksanakan tugas dalam mengawasi para pegawai nya pada saat bekerja maka akan terjadi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi menurun nya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Jadi berdasarkan penelitian yang sudah

penulis lakukan bahwa pengawasan kerja sangat lah berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2016), Nasution (2017), Nielwaty (2017) dan Yuyun (2016) yang menyatakan ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013) bahwa pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang baik harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebab dengan adanya pengawasan kerja maka kinerja pegawai menjadi meningkat.

4.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden dapat dilihat bahwa pegawai memiliki keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara sesama pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera sangat lah penting agar tidak terjadi kesalah pahaman serta perbedaan pendapat. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan bahwa tata letak ruangan kerja pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terpisah sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing sehingga untuk berkomunikasi secara

langsung sedikit terkendala apalagi adanya perbedaaan jabatan. Komunikasi yang baik antara sesama pegawai sangat lah dibutuhkan untuk meningkat kan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Jadi berdasarkan penelitian komunikasi sangat lah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair(2020), Julita & Arianty (2019), dan Rabeta (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standart. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai semangkin baik komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai semangkin baik pula kinerja yang dihasilkan. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Disiplin kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing masing variabel menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas sangatlah berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila disiplin kerja, pengawasan kerja

dan komunikasi pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara sudah dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat begitu pula sebaliknya apabila disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi tidak dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan menurun.

Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,683. Hal ini berarti 68,3% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh variabel independen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016), Noor (2013), Handoko (2003) yang menjelaskan disetiap teori bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) dengan hasil penelitian bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebab dengan adanya disiplin kerja, pengawasan kerja

dan komunikasi yang baik maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara menjadi meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara” maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kemudian Variabel yang paling dominan atau mempengaruhi variabel Y pada penelitian ini adalah variabel komunikasi dengan nilai Beta sebesar 0,844. Dimana komunikasi sangat penting dan sangat dibutuhkan pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan yang menyebabkan turun nya kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, Hal ini

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja,, dan Komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran atau sanksi kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Sebaiknya Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara lebih menekankan pengawasan kerja terhadap para pegawai agar tidak terjadi kelalaian atau kesalahan-kesalahan pada saat berkerja agar tidak menurunkan hasil pencapaian kinerja para pegawai.
3. Sebaiknya Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara lebih memperhatikan komunikasi kerja yang terjadi antara para pegawai satu dengan yang lain nya sehingga tidak tercipta *miss communication* yang menyebabkan terjadinya kesalah pahaman antara para pegawai.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi yang lebih baik sehingga nantinya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawainya menggunakan faktor disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasisedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 87 pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatara.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jurnal Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemmen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Graha Ilmu.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Daulay, R., Khair, H., & Putri, L. P. (2016). *Manajemen*. Umsu Press.
- Daulay, R, Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1107-119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Media Pressindo Group.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Kencana Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. BPFY-Yogyakarta.
- Harfis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
- Harianto., & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, and Competence On Employee Performance Of PT.Midi Utama Indonesia Tbk, Bitung Branch. *International Journal Of Current Advanced Research*. 6(11), 7301-7307.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(02), 181-195.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Kantor Walikota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press..
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence Employee Performance Of PT.Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Blitar City Branch. *Journal Of Applied*

Management (JAM).15(2),355–361.

- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*. 195–205.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-2). Rajawali Pers.
- Kadarman, & Udaya, J. (2001). *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*. PT. Prenhallindo.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke -3*. Rajawali Pers.
- Lee, C. W., & Kusumah, A. (2020). Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. FAA In Riau, Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 240–252.
- Mangkunegara,, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Sebelas*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2016). *Manajemen*. Citapustaka Media.
- Manullang, M. (2017). *Manajemen*. Akasha Sakti.
- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8), 141-164.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1–16.
- Nasution, M. I. (2017). The Influence of Supervision and Work Discipline at The North Sumatera Departement Of Transportation. *Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference*. 4–18.
- Nielwaty, E., Prihati., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 1(1), 1–10.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana Prenadamedia Group.

- Nurmin, A., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Rabeta, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Di 4 Kecamatan) Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Interprof*, 6(1), 41–50.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rompas, G, A, C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978-1987.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- So, I. G., Noerlina, Djunggara, A. A., Fahrobi, R, Simamora, B. H., & Ruangkanjanes, A. (2018). Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Sosial Sciences and Humanities*, 26(2), 1133-1142.
- Sosrowidigdo, S. (2020). The Influence of Organizational Communication Toward Employee Performance In PT.Pos Indonesia East Jakarta Branch. *Journal Of Research In Business Economic and Education*, 2(3), 591-599.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surito, A., Arifin, H., & Aiyup. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenin. *Journal Of Chemical Information and Modelling*, 4(1), 1689-1699.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenadamedia Group.

- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenadamedia Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36
- Terry, G. R., & Rue, W. L. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tobing, J., & Napitupulu, A. H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Erlangga
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Pulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 368-399.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Kencana Prenadamedia Group.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3*. PT Bumi Aksara.
- Vemmi, R., & Dewi, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 164-171.
- Waruwu, L., G. & Delvianti. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua*, 2(3), 183-194

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN



Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu Pegawai
Dinas Kehutanan
Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan hormat,
Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir Skripsi, bersamaini saya WINDI LESTARI (1705160022) mohon bantuan bapak/ibu/sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan melalui angket.

Angket ini di tujukan untuk diisi oleh bapak/ibu/sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang bapak/ibu/sdr berikan nantinya adalah obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jawaban bapak/ibu/sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara”.

Medan, Juni 2021

Hormat Saya

Windi Lestari

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
4. Usia : 19-25 thn 26-34 thn 35-60 thn
5. Pendidikan : SMA D3 S1
S2

Keterangan :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) 2) Tidak Setuju (TS) 3) Kurang Setuju (KS)
- 4) Setuju (S) 5) Sangat Setuju (SS)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Bapak/ Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/ Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/ Ibu.

Angket Kinerja Pegawai (Y)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan					
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas					
4	Saya mampu untuk memahami pekerjaan yang diberikan					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktun yang telah ditentukan					
6	Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja					

Angket Disiplin Kerja (X₁)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pegawai selalu bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
3	Setiap pegawai diberikan tekanan pekerjaan yang berlebihan					
4	Setiap pegawai memiliki peran dalam pekerjaannya					
5	Setiap pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang lebih dalam waktu yang singkat					

Pengawasan Kerja (X₂)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kami dituntut untuk bekerja dengan akurat					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
3	Saya selalu bertindak secara objektif dan menyeluruh					
4	Pekerjaan kami terpusat pada titik pengawasan strategic					
5	Saya selalu realistik secara organisasional					
6	Saya terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi					
7	Saya bekerja dengan fleksibel					
8	Pekerjaan kami harus diterima para anggota organisasi					

Komunikasi (X3)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kami dituntut untuk bekerja dengan terbuka					
2	Saya memiliki empati dalam pekerjaan					
3	Kami selalu mendukung satu sama lain					
4	Saya memiliki rasa positi terhadap karyawan lain					
5	Kami dituntut untuk memiliki pengetahuan dalam bekerja					
6	Kami harus bekerja dengan ketrampilan yang memadai					
7	Kami dituntut untuk memiliki sikap yang baik dalam bekerja					

TABULASI HASIL KUESIONER

Hasil Angket X1 (Disiplin Kerja)

No.	Butir Angket					Skor
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	5	5	19
2	5	3	3	5	4	20
3	4	5	3	5	3	20
4	5	3	5	3	5	21
5	4	3	5	5	5	22
6	3	5	3	4	4	19
7	5	3	4	5	5	22
8	3	3	3	4	4	17
9	5	5	5	3	5	23
10	3	5	5	5	5	23
11	2	5	2	3	3	15
12	5	5	5	5	2	22
13	3	3	3	4	4	17
14	2	5	2	3	3	15
15	5	2	5	2	5	19
16	4	4	4	2	2	16
17	3	3	3	4	5	18
18	5	2	5	3	3	18
19	3	3	3	2	2	13
20	4	4	4	3	3	18
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	3	5	5	23
26	3	3	3	3	3	15
27	2	5	2	5	5	19
28	3	3	3	3	3	15
29	2	5	2	2	2	13
30	3	3	3	3	3	15
31	2	5	2	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15
33	4	4	4	3	4	19
34	3	3	3	3	3	15

35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	3	3	3	15
37	5	5	4	5	5	24
38	2	4	2	4	4	16
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	3	3	3	5	3	17
42	4	4	4	4	4	20
43	5	4	5	5	3	22
44	4	4	5	4	5	22
45	5	2	5	2	5	19
46	3	5	4	5	5	22
47	5	3	3	5	5	21
48	4	5	3	5	3	20
49	5	3	5	5	5	23
50	4	3	5	3	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	3	4	4	4	19
53	3	3	3	3	3	15
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	2	5	2	5	2	16
57	5	5	5	3	5	23
58	3	3	3	3	3	15
59	2	5	2	2	2	13
60	2	5	2	5	2	16
61	4	4	5	4	4	21
62	3	3	3	3	3	15
63	5	2	5	2	2	16
64	3	3	3	3	3	15
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	3	5	5	23
71	3	3	3	3	3	15
72	2	4	2	4	4	16
73	3	3	3	3	3	15
74	2	5	2	2	2	13
75	3	3	3	3	3	15

76	2	5	2	3	3	15
77	3	3	3	3	3	15
78	4	4	4	3	4	19
79	3	3	3	3	3	15
80	5	5	5	5	5	25
81	3	3	3	3	3	15
82	5	5	4	5	5	24
83	2	4	2	4	4	16
84	4	5	5	5	5	24
85	5	5	5	5	5	25
86	3	3	3	5	3	17
87	4	4	4	4	4	20

Hasil Angket X2 (Pengawasan Kerja)

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	4	3	4	3	4	29
2	5	3	3	5	3	3	3	4	29
3	4	5	3	5	5	3	5	3	33
4	5	3	5	5	3	5	3	4	33
5	4	3	5	3	3	5	5	5	33
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	4	3	4	4	3	4	3	4	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	5	5	3	5	5	4	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
13	5	3	5	3	3	5	5	3	32
14	3	5	3	2	5	3	3	2	26
15	5	2	5	2	2	5	5	5	31
16	3	4	5	4	4	5	5	5	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	5	3	5	5	3	3	3	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	5	4	33
25	5	5	3	5	5	3	5	5	36
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	2	5	2	5	5	2	2	5	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	2	5	2	2	5	2	5	2	25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	5	2	3	5	2	5	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	3	3	4	3	25

Hasil Angket X3 (Komunikasi)

No.	Butir Angket							Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	3	4	3	27
2	5	3	3	5	3	5	4	28
3	4	5	3	5	5	5	3	30
4	5	5	5	5	3	5	4	32
5	4	3	5	3	5	3	3	26
6	5	5	5	5	5	5	4	34
7	4	4	4	4	3	4	3	26
8	3	3	3	3	4	3	3	22
9	3	5	5	3	4	3	3	26
10	5	4	5	5	5	5	5	34
11	5	5	5	5	4	5	5	34
12	4	5	4	4	3	4	4	28
13	5	3	3	5	3	5	4	28
14	4	5	3	5	5	5	3	30
15	5	5	5	5	3	5	4	32
16	4	3	5	3	5	3	5	28
17	5	5	5	5	5	5	4	34
18	4	4	4	4	3	4	4	27
19	3	3	3	3	4	3	3	22
20	3	5	5	3	4	3	5	28
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	5	4	4	29
25	5	5	3	5	5	5	5	33
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	5	4	4	3	4	3	27
28	5	3	3	5	3	5	4	28
29	4	3	3	5	5	5	3	28
30	5	3	3	5	3	5	4	28
31	4	3	3	3	5	3	3	24
32	5	5	3	5	5	5	4	32
33	4	4	4	4	3	4	3	26
34	3	3	3	3	4	3	3	22
35	3	5	5	3	4	3	5	28
36	3	3	3	3	4	3	3	22

37	5	5	4	5	5	5	5	34
38	2	4	2	4	2	4	4	22
39	4	5	5	5	5	5	5	34
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	3	3	3	5	3	5	3	25
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	5	4	5	5	4	5	3	31
44	4	4	5	4	4	4	5	30
45	5	2	5	2	3	2	5	24
46	3	5	4	5	3	5	5	30
47	5	3	3	5	3	5	5	29
48	4	5	3	5	5	5	3	30
49	5	3	5	5	3	5	3	29
50	4	3	5	3	5	3	5	28
51	5	5	5	5	5	5	3	33
52	4	3	4	4	3	4	4	26
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	5	5	3	5	4	5	5	32
55	5	5	3	5	5	5	5	33
56	5	5	3	5	2	5	2	27
57	5	5	5	3	5	3	5	31
58	5	3	3	3	3	3	3	23
59	5	5	2	2	5	2	2	23
60	5	5	2	5	2	5	2	26
61	5	4	5	4	5	4	4	31
62	5	3	3	3	3	3	3	23
63	5	2	5	2	5	2	2	23
64	3	3	3	3	3	3	3	21
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	4	5	4	4	29
70	5	5	3	5	5	5	5	33
71	3	3	3	3	3	3	5	23
72	2	4	2	4	2	4	4	22
73	3	3	3	3	3	3	5	23
74	2	5	2	2	5	2	2	20
75	3	3	3	3	3	3	5	23
76	2	5	2	3	5	3	3	23
77	3	3	3	3	3	3	5	23

78	4	4	4	3	4	3	4	26
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	5	5	5	5	5	5	5	35
81	3	3	3	3	4	3	3	22
82	5	5	4	5	5	5	5	34
83	2	4	2	4	2	4	5	23
84	4	5	5	5	5	5	5	34
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	3	3	3	5	3	5	5	27
87	4	4	4	4	4	4	4	28

Hasil Angket Y (Kinerja Pegawai)

No.	Butir Angket							Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	5	4	5	31
2	5	3	3	5	3	3	5	27
3	4	5	3	4	5	3	5	29
4	5	3	5	5	5	5	5	33
5	4	3	5	4	3	5	3	27
6	4	5	4	5	5	5	5	33
7	5	5	5	4	4	4	5	32
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	5	5	3	5	5	5	32
10	3	5	3	5	4	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	4	5	4	3	31
13	3	3	3	5	3	3	4	24
14	5	5	5	4	5	3	5	32
15	5	2	5	5	5	5	2	29
16	4	4	4	4	3	5	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	4	5	4	4	4	4	30
19	5	5	5	3	3	3	5	29
20	4	4	4	3	5	5	4	29
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	3	5	5	3	5	31
26	5	5	5	3	3	3	5	29
27	5	5	5	4	5	4	5	33
28	5	5	5	5	3	3	5	31
29	2	5	2	4	3	3	2	21
30	5	5	5	5	3	3	5	31
31	2	5	2	4	3	3	3	22
32	5	5	5	5	5	3	5	33
33	4	4	4	4	4	4	3	27
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	5	5	5	3	5	5	5	33
36	5	3	3	3	3	3	5	25

37	5	5	4	5	5	4	5	33
38	2	4	2	2	4	2	4	20
39	4	5	5	4	5	5	5	33
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	3	3	3	3	3	3	5	23
42	5	5	5	4	4	4	5	32
43	5	4	5	5	4	5	5	33
44	4	4	5	4	4	5	4	30
45	5	2	5	5	2	5	2	26
46	3	5	4	3	5	4	5	29
47	5	3	3	5	3	3	5	27
48	4	5	3	4	5	3	5	29
49	5	3	5	5	3	5	5	31
50	4	3	5	4	3	5	3	27
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	3	4	4	3	4	4	26
53	5	5	5	3	3	3	5	29
54	5	5	5	5	5	3	5	33
55	5	5	5	5	5	3	5	33
56	2	5	2	5	5	3	5	27
57	5	5	5	5	5	5	3	33
58	3	3	3	5	3	3	3	23
59	2	5	2	5	5	2	2	23
60	5	2	5	5	5	2	2	26
61	4	5	4	5	4	5	4	31
62	5	5	5	5	3	3	5	31
63	2	5	5	5	2	5	5	29
64	3	3	3	3	3	3	3	21
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	4	5	4	4	4	4	30
68	3	4	3	4	4	4	4	26
69	5	4	5	4	4	4	4	30
70	5	5	3	5	5	3	5	31
71	3	3	3	3	3	3	3	21
72	2	4	2	2	4	2	4	20
73	5	5	5	3	3	3	5	29
74	2	5	2	2	5	2	2	20
75	3	3	3	3	3	3	3	21
76	2	5	2	2	5	2	3	21
77	3	3	3	3	3	3	3	21

78	4	4	4	4	4	4	3	27
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	5	5	5	5	5	5	5	35
81	3	3	3	3	3	3	3	21
82	5	5	4	5	5	4	5	33
83	2	4	2	2	4	2	4	20
84	4	5	5	4	5	5	5	33
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	5	3	5	3	3	3	5	27
87	4	4	4	4	4	4	4	28

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

X1 Validitas

Correlations

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	Total
VAR00001 Pearson Correlation	1	.014	.836**	.348**	.562**	.794**
Sig. (2-tailed)		.899	.000	.001	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87
VAR00002 Pearson Correlation	.014	1	.011	.427**	.176	.440**
Sig. (2-tailed)	.899		.923	.000	.103	.000
N	87	87	87	87	87	87
VAR00003 Pearson Correlation	.836**	.011	1	.254*	.562**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.923		.018	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87
VAR00004 Pearson Correlation	.348**	.427**	.254*	1	.528**	.718**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.018		.000	.000
N	87	87	87	87	87	87
VAR00005 Pearson Correlation	.562**	.176	.562**	.528**	1	.805**
Sig. (2-tailed)	.000	.103	.000	.000		.000

	N	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.794**	.440**	.768**	.718**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.000	.505		.014	.505	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00004	Pearson Correlation	.416**	.483**	.263*	1	.483**	.263*	.092	.494**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.000	.014	.396	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00005	Pearson Correlation	.087	1.000**	.072	.483**	1	.072	.458**	.280**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.425	.000	.505	.000		.505	.000	.009	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00006	Pearson Correlation	.814**	.072	1.000**	.263*	.072	1	.544**	.676**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.505	.000	.014	.505		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00007	Pearson Correlation	.536**	.458**	.544**	.092	.458**	.544**	1	.371**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.396	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00008	Pearson Correlation	.648**	.280**	.676**	.494**	.280**	.676**	.371**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.009	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.790**	.587**	.800**	.610**	.587**	.800**	.706**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VAR00003	Pearson Correlation	.439**	.214*	1	.160	.383**	.160	.356**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047		.138	.000	.138	.001	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00004	Pearson Correlation	.499**	.463**	.160	1	.079	1.000**	.289**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.138		.468	.000	.007	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00005	Pearson Correlation	.302**	.353**	.383**	.079	1	.079	.146	.523**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.468		.468	.178	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00006	Pearson Correlation	.499**	.463**	.160	1.000**	.079	1	.289**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.138	.000	.468		.007	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00007	Pearson Correlation	.140	.164	.356**	.289**	.146	.289**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.197	.129	.001	.007	.178	.007		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.686**	.635**	.607**	.769**	.523**	.769**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00004	Pearson Correlation	.483**	.158	.398**	1	.229*	.439**	.253*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.000		.033	.000	.018	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00005	Pearson Correlation	.225*	.524**	.152	.229*	1	.214*	.249*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.159	.033		.047	.020	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00006	Pearson Correlation	.402**	.110	.619**	.439**	.214*	1	.238*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.311	.000	.000	.047		.026	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
VAR00007	Pearson Correlation	.475**	.512**	.378**	.253*	.249*	.238*	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.020	.026		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.776**	.543**	.779**	.636**	.543**	.661**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

HASIL PENELITIAN (OUTPUT SPSS 24.00) 2021

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.671	2.60962	2.203

a. Predictors: (Constant), X3 Komunikasi, X1 Disiplin Kerja, X2 Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1216.161	3	405.387	59.527	.000 ^a
	Residual	565.242	83	6.810		
	Total	1781.402	86			

a. Predictors: (Constant), X3 Komunikasi, X1 Disiplin Kerja, X2 Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.688	1.799		2.606	.011		
	X1 Disiplin Kerja	.214	.164	.172	2.310	.014	.222	4.500
	X2 Pengawasan Kerja	.145	.126	.183	2.150	.019	.151	6.609
	X3 Komunikasi	1.015	.148	.844	6.837	.000	.251	3.984

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

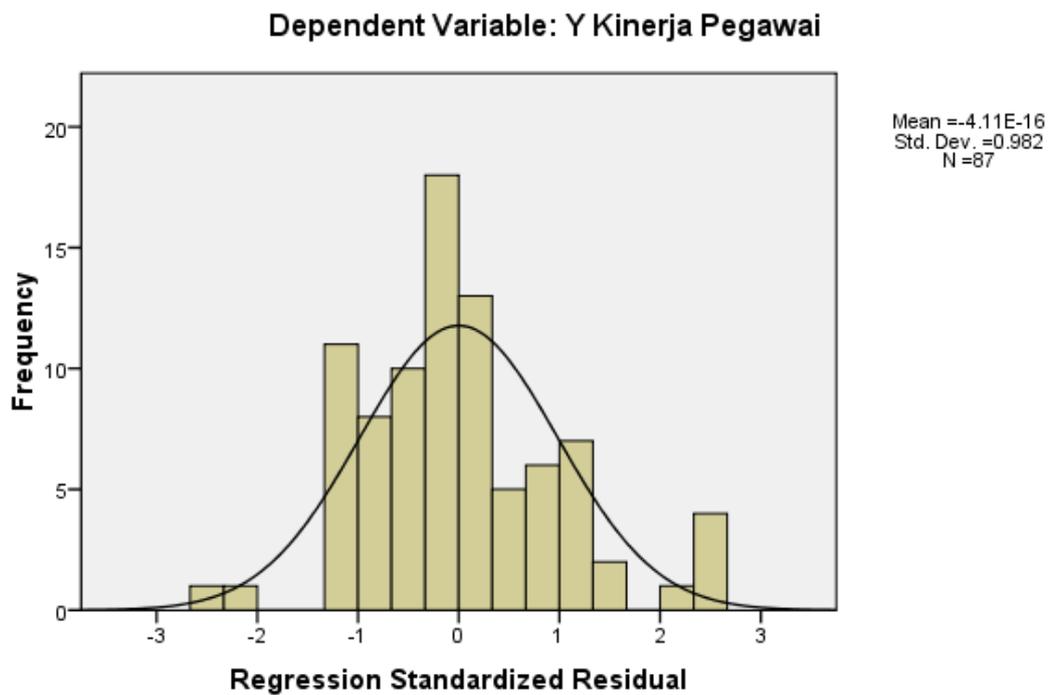
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

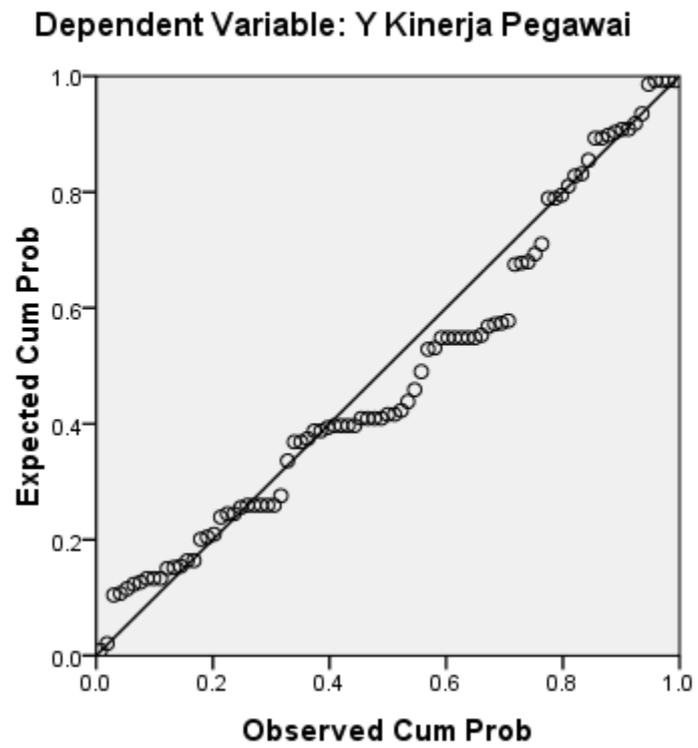
		X1 Disiplin Kerja	X2 Pengawasan Kerja	X3 Komunikasi	Y Kinerja Pegawai
N		87	87	87	87
Normal Parameters ^a	Mean	18.9885	30.8391	23.8046	28.4368
	Std. Deviation	3.64881	5.73012	3.78442	4.55126
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.156	.096	.112
	Positive	.150	.156	.096	.110
	Negative	-.091	-.116	-.094	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.399	1.457	.891	1.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040	.029	.406	.221
a. Test distribution is Normal.					

Charts

Histogram

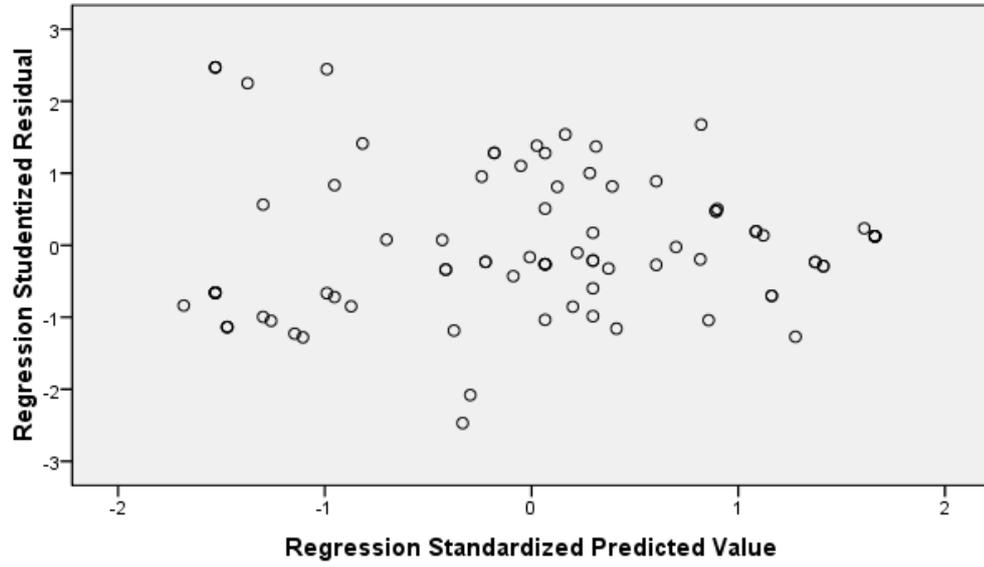


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai



Tabel t

Dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251

62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198

94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Daftar Riwayat Hidup

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

• Data pribadi

Nama : Windi Lestari
Tempat /Tanggal Lahir : Pulo Empat/21 Februari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat : Desa Sumber Mulyo Kecamatan Marbau Kabupaten
Labuhan Batu Utara Provinsi Sumatera Utara
No Handphone : 085261730126

• Data Pendidikan

1. Tahun 2005 – 2011 : SDN 117488 Sipare-pare Tengah Kec. Marbau Kab. Labuhan Batu Utara
2. Tahun 2011 – 2014 : Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-washliyah Sumber Mulyo Kec. Marbau Kab. Labuhan Batu Utara
3. Tahun 2014 – 2017 : SMK Swasta Sumber Mulyo Kec. Marbau Kab. Labuhan Batu Utara
4. Tahun 2017 - 2021 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Marbau , 05 Oktober 2021

Hormat Saya

Windi Lestari



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 756/KET/II.7-AU/UMSU-P/M/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : WINDI LESTARI
NPM : 1705160022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 23 Zulqaidah 1442 H
03 Juli 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Windi Lestari
NPM : 1705160022
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki cara penulisan kutipan	8 April 2021	
Bab 2	Perbaiki cara penulisan kutipan	8 April 2021	
Bab 3	Disarankan pakai Variabel intervening dan menggunakan SEM PLS.	20 April 2021	
Daftar Pustaka	Perbaiki cara penulisan Kutipan/Sitasi yang tepat.	22 April 2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Persiapkan/Lampirkan draft Kuisisioner saat Seminar Proposal	22 April 2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal sembari di perbaiki	22 April 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, April 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 02 Juni 2021** menerangkan bahwa:

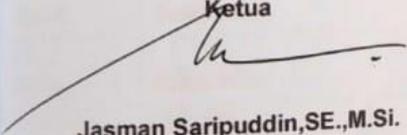
Nama : Windi Lestari
N .P.M. : 1705160022
Tempat / Tgl.Lahir : Pulo Empat, 21 Februari 1999
Alamat Rumah : Jalan Alfalah I No. 14 Kelurahan Glugur Darat 1 Kecamatan Medan Timur
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE., MM**

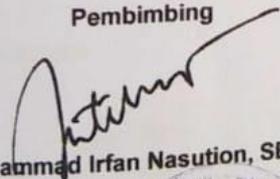
Medan, Rabu, 02 Juni 2021

TIM SEMINAR

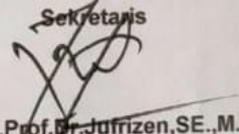
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

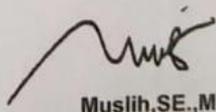
Pembimbing


Muhammad Irfan Nasution, SE., MM

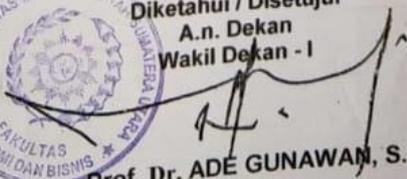
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

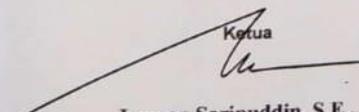
Pada hari ini Rabu, 02 Juni 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyebutkan bahwa :

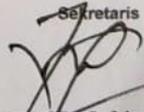
Nama : **Windi Lestari**
N.P.M. : **1705160022**
Tempat / Tgl.Lahir : **Pulo Empat, 21 Februari 1999**
Alamat Rumah : **Jalan Alfalah I No. 14 Kelurahan Glugur Darat 1 Kecamatan Medan Timur**
Judul Proposal : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara**
Disetujui / tidak disetujui *)

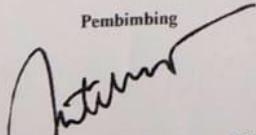
Item	Komentar
Judul	Harus menggunakan huruf Times New Roman
Bab I	Harus konsisten dalam pengutipan ada tahun yang di dalam kurung, ada nama orang dan tahun dalam kurung, silahkan di cek kembali harus sama
Bab II	- Pastikan pengutipan di bab 1 dan 2 sudah menggunakan mendelay - Diwajibkan pada kerangka konseptual mengutip dari jurnal FEB Umsu
Bab III	Sudah benar
Lainnya	Sudah benar
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

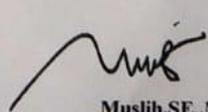
Medan, Rabu, 02 Juni 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pembanding

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE., MM


Muslih,SE.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1528/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/2/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

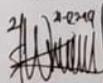
Nama : Windi Lestari
NPM : 1705160022
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : Menurun nya kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang di sebabkan oleh beberapa faktor/hal. Kepuasan kerja karyawan yang menurun akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi, Reward, Dan Self Efficacy, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Pengaruh Work Life Balance, Konflik Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Objek/Lokasi Penelitian : Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Windi Lestari)

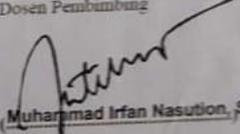


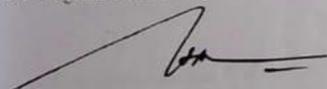
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1528/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2021

Nama Mahasiswa : Windi Lestari
 NPM : 1705160022
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/2/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM 
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Medan, 27 Februari 2021

Dosen Pembimbing

 (Muhammad Irfan Nasution, SE, MM)

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

*) Ditanda tangan oleh Dosen Pembimbing
 **) Ditanda tangan oleh Dosen Pembimbing
 dan telah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah ke folder "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 508 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 09 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Windi Lestari
N P M : 1705160022
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Rajab 1442 H
09 Maret 2021 M



Dekan

H. ANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 508 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 25 Rajab 1442 H
09 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kehutanan Provsu
Jln.SM.Raja Km.5,5 No.14 Marindal
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Windi Lestari**
Npm : **1705160022**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE., MM., M.Si.



Tembusan :

1. Peringgal



PEMERINTAH PROPINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEHUTANAN
Jln. Sisingamangaraja Km. 5,5 Nomor 14 Telp. (061)7862065 Fax. 786206
MEDAN 20147

Nomor : 021 / 1069 / DISHUT / 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Melakukan Pengumpulan
Data (Riset)

Medan, 24 Maret 2021

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

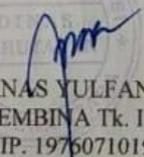
MEDAN

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 508/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 09 Maret 2021 perihal tersebut pada pokok surat di atas, bersama ini dengan hormat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Pengumpulan Data (Riset) dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara" atas nama Mahasiswi :

Nama : Windi Lestari
NPM : 1705160022
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS
Plt. SEKRETARIS,


ANAS YULFAN, AP, M.Si
PEMBINA Tk. I
NIP. 197607101994121001

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Bapak Kepala Dinas Kehutanan Provsu di Medan (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Peninggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 1918/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Muharram 1443 H
25 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Windi Lestari**
N P M : **1705160022**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEHUTANAN

Jalan Sisingamangaraja Km. 5,5 No.14 Telp. (061)7862065-7862614 Fax. (061)7862065-7862618
MEDAN Kode Pos 20147

Medan, 2 September 2021

Nomor : 071/2837/Dishut/2021
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara (UMSU)

di -
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara nomor : 1918/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Agustus 2021 perihal Penyelesaian Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi atas nama :

No.	NPM	Nama	Fak/ Prodi	Ket.
1	1705160022	WINDI LESTARI	Fak. Ekonomi/ Manajemen	Riset

Telah selesai melaksanakan Riset pada tanggal 05 April 2021 di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS,
SEKRETARIS



M. Zakir Syarif Daulay, S.Hut,MM
PEMBINA Tk. I
NIP. 197611152001121003

Tembusan :
1. Bapak Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Peringgal