

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK  
DAN RETRIBUSI DAERAH UPT. MEDAN UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**OVVIANDA RAMADHANI**  
**NPM. 1505160156**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 19 MARET 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : OVVIANDA RAMADHANI  
NPM : 1505160156  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT. MEDAN UTARA.

Dinyatakan : ( B/A ) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Drs. DANTISKANVAR, SE, MM

Pembimbing

RAHMAD B. MARGIA, S.E, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE., 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 LENGKAP : OVVIANDA RAMADHANI**  
**N.P.M : 1505160156**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT. MEDAN UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

**RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

Dekan

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.**



**H. JANURI, SE, M.M, M.Si.**





## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : OVVIANDA RAMADHANI  
NPM : 1505160156  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 6-12-2018

Pembuat Pernyataan



*[Signature]*  
OVVIANDA RAMADHANI

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.  
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

**OVVIANDA RAMADHANI (1505160156) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara-Medan, Skripsi. 2019.**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara – Medan.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan yang berjumlah 79 orang. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Secara parsial, pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara – Medan.

***Kata Kunci:* Pengawasan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulis Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT. Medan Utara.** Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Proposal dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta ayah saya Faisal Tanjung, Mama saya Nurasiyah, Adik saya Dinda Sarah, Adella, Zakianda, Arsianda

dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP 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 Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Rahmad Bahagia, S.E. M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.
8. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



10. Kepada Pimpinan dan Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT. Medan Utara yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'Alamin...*

**Billahifisabililhaq, Fastabiqul Khairat.**

**Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, Maret 2019  
Penulis,

**OVVIANDA RAMADHANI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Arti Pentingnya Kinerja .....	10
d. Indikator Kinerja .....	11
2. Pengawasan .....	12
a. Pengertian Pengawasan .....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	14
c. Arti Penting Pengawasan .....	15
d. Indikator Pengawasan .....	16
3. Disiplin Kerja .....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja .....	20
c. Arti Pentingnya Disiplin kerja .....	22
d. Indikator Disiplin Kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Definisi Operasional Variabel .....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32

F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Data .....	42
2. Analisis Variabel Penelitian .....	44
3. Uji Asumsi Klasik .....	49
4. Analisis Regresi Berganda .....	52
5. Pengujian Hipotesis .....	53
B. Pembahasan .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Kinerja .....	29
Tabel III-2.	Indikator Pengawasan .....	30
Tabel III-3.	Indikator Disiplin kerja .....	30
Tabel III-4.	Skedul Penelitian .....	31
Tabel III-5.	Skala Pengukuran Likert .....	32
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Pengawasan ( $X_1$ ) .....	33
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja ( $X_2$ ) .....	34
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	34
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	35
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (pengawasan) .....	45
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Disiplin kerja) .....	46
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....	48
Tabel IV-8	Multikolinearitas .....	51
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi .....	52
Tabel IV-10.	Uji t .....	53
Tabel IV-11.	ANOVA .....	55
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda .....	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual (Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai) .....	27
Gambar IV-1	Normalitas .....	50
Gambar IV-2.	Heterokedastitas 5 .....	2

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2013) menyatakan: Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah : motivasi, pendidikan dan latihan, **disiplin kerja**, keterampilan, budaya kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan dan kesempatan berprestasi. (Mathis dan Jackson, 2010). Sedangkan Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014, hal. 166) mengemukakan bahwa: “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor lingkungan, adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, **Pengawasan** atau supervise, Desain organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi di kantor yaitu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, pegawai sering malas–malasan,

melakukan kecurangan saat bekerja, target kerja tidak tercapai, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan kantor yang tidak efisien dan efektif.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilangsungkan pada suatu organisasi. Penyimpangan–penyimpangan yang merugikan kantor akan dapat ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik.

Menurut Handoko (2012, hal. 359) menyatakan bahwa : “Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”. Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam keluar pegawai serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai tujuan kantor.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan disiplin, dimana seluruh aktivitas dan tugas–tugas jika dilakukan dengan disiplin yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat

dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma yang berlaku”. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan riset pendahulu yang dilakukan terlihat permasalahan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yaitu masih ditemui kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja. Selain itu masih kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap pegawai, hal ini terlihat masih ada beberapa pegawai yang memperlama jam istirahat dan bersantai-santai pada saat jam kerja. Masih kurangnya disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan jam masuk kerja. Sebagaian kecil kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Seharusnya pegawai mengikuti prosedur kantor yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan kantor.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin juga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis



tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara-Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai kantor masih rendah.
2. Masih kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap pegawai.
3. Masih kurangnya Disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan jam masuk kerja.
4. Adanya beberapa pegawai belum sepenuhnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan kantor

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya sebatas masalah pengawasan dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan?
- c. Apakah pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara – Medan

##### **2. Manfaat Penelitian**

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pengawasan, Disiplin kerja, dan kinerja.

- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara Praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan Disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi kantor untuk memecahkan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam perusahaan kinerja pegawai sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha ini merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014, hal. 7) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan pegawai dengan atasan langsung”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 7) mengatakan bahwa : “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Sedangkan menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014, hal. 9) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja perusahaan waktu (lazimnya per jam)”.



Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak tercapai serta dengan dipenuhinya standart pelaksanaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Robbins (2006, hal. 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi  
Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Kepemimpinan  
Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan  
Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian

tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai

- 4) Kemampuan kerja  
Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- 5) Inisiatif  
Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) Motivasi  
Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 7) Daya tahan/ kehandalan  
Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- 8) Kuantitas pekerjaan  
Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- 9) Disiplin kerja  
Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014, hal. 166)

mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu  
Adapun faktor individu yang dimaksud adalah:
  - a) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
  - c) *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2) Faktor Lingkungan

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kondisi fisik,
- b) Peralatan,
- c) Waktu,
- d) Material,
- e) Pendidikan,
- f) Pengawasan atau supervisi
- g) Desain organisasi,
- h) Pelatihan dan
- i) Keberuntungan.

### **c. Arti Pentingnya Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai yang menentukan kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013, hal. 87) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan pegawai bekerja searah dengan tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Ahmad dalam Mangkunegara (2014, hal 19) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai”.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka semakin baik pula prestasi yang di dapat dan menjadi keuntungan perusahaan.

#### d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja Mathis dan Jakson (2009, hal.78) menyatakan yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan  
Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas Pekerjaan.  
Kualitas pekerjaan meliputi : kontribusi terhadap pekerjaan dan volume keluaran.
- 3) Jangka waktu  
Jangka waktu meliputi: ketepatan waktu dan memiliki inisiatif dalam bekerja.
- 4) Kehadiran ditempat kerja.  
Kehadiran ditempat kerja meliputi: ketepatan waktu absensi.
- 5) Sikap Kooferatip.  
Sikap kooferatip meliputi: hubungan kerjasama antara pegawai dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat tidaknya di andalkan
- 4) Sikap

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

- 2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya out put rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya di andalkan

Mengikuti instruksi, inisiaif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan maka akan lebih menjamin Disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan menegetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas atau disiplin kerja pegawai dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuanyang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidak cocokan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Menurut Handoko (2012, hal. 359) bahwa : “Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen

tercapai". Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Julitriarsa dan Suprihanto (2011, hal. 101): Pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahanitu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan

Sedangkan menurut Manullang (2009, hal. 173) bahwa : "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".

Dari beberapa menurut para ahli diatas tentang pengawasan seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar rencana yang telah ditetapkan tidak menyimpang dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Jadi pengawasan dapat dianggap juga sebagai suatu kegiatan untuk mengoreksi adanya penyimpangan atau keliruan, karena pengawasan sangat perlu dilakukan. Keliruan tersebut yaitu berupa anggapan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencari kesalahan dan kelemahan pegawai, akan tetapi pengawasan juga merupakan tindakan preventif dan korektif untuk menghindari agar para bawahan tidak melakukan kesalahan lagi. Dan apabila terjadi suatu penyimpangan ataupun kesalahan maka dengan segera dapat

diketahui penyebabnya lalu dilakukanlah perbaikan agar pegawai tersebut tidak melakukan kesalahan lagi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Pengawasan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan. Pengawasan sangat diperlukan oleh organisasi.

Menurut Handoko (2012, hal. 366) bahwa :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Keempat hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada lingkungan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

- 3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan

memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Reksohadiprojo (2010, hal. 152) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain:

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

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

### c. Arti Penting Pengawasan

Pengawasan dari atasan begitu penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja para bawahan dalam menjalankan proses kerja. Adapun pentingnya pengawasan menurut Samsudin (2010, hal. 299) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
- 2) Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
- 5) Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
- 6) Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
- 7) Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.



Menurut Manullang (2009, hal. 173) mengemukakan arti penting pengawasan adalah:

Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan, maka pengawasan pada taraf pertama agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Jika pengawasan yang dilakukan baik maka para pegawai akan berperilaku Disiplin kerja yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

#### **d. Indikator Pengawasan**

Untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan agar lebih efektif, maka setiap perusahaan harus merencanakan dan menyusun suatu sistem pengawasan. Sistem pengawasan yang disusun oleh perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lainnya. Indikator pengawasan merupakan ukuran atau kriteria baik buruknya pelaksanaan di organisasi perusahaan.

Menurut Handoko (2012, hal. 373-374) indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Akurat.  
Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.
- 2) Tepat waktu  
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Obyektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic  
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling

sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

- 5) Realistik secara ekonomis  
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Realistik secara organisasional  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- 7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi  
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
- 8) Fleksibel  
Pengawasan harus mempunyai *fleksibilitas* untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional  
Sistem pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- 10) Diterima para anggota organisasi  
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

T. Hani Handoko (2012, hal. 363) mengemukakan indikator pengawasan sebagai berikut :

- 1) Standard alat ukur pengawasan

Penetapan standar sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai hasil-hasil perencanaan yang akan dicapai. Perencanaan itu adalah untuk mencapai tujuan, sasaran, target perencanaan, anggaran, margin keuntungan, keselamatan kerja dan sasaran produksi.

Tiga bentuk standar umum adalah:

- a) Standar-standar fisik, meliputi kuantitas barang jasa, jumlah langganan atau pengawasan.

- b) Standar-standar moneter, yang ditujukan dalam nilai rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor dan pendapatan sales.
  - c) Standar-standar waktu yang meliputi kecepatan produksi-produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.
- 2) Penilaian pengawasan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai cara mengukur pelaksanaan kegiatan, oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

Setelah frekwensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, antara lain:

- a) Pengamatan (observasi)
  - b) Laporan-laporan lisan tertulis
  - c) Metoda-metoda otomatis
  - d) Inspeksi pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.
- 3) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan analisa penyimpangan.

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan yang direncanakan atau standard yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini mudah dilakukan, tetapi sering terjadi kompleksitas pada saat adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

#### 4) Pengambilan tindakan koreksi

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Standard mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan. Tindakan koreksi yang dilakukan dapat berupa:

- a) Mengubah standar mula-mula (mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah)
- b) Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekwensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- c). Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

### **3. Disiplin kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin kerja**

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa Disiplin kerja yang baik dari pegawai, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawai pada peraturan dan ketentuan yang

berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangatlah dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal. 86) bahwa : Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan serta untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. “Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 129) mengatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan Disiplin kerja digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal. 89 – 92) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya Disiplin kerja. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sempurna.

5) Ada tindaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tindaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka merasa masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dengan lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

**c. Arti Pentingnya Disiplin kerja**

Pentingnya disiplin kerja baik untuk pegawai maupun perusahaan adalah sebagai berikut. Hasibuan (2013, hal 193) menyatakan arti penting dari

disiplin yaitu : “Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa ada disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa ada disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014, hal. 88) menyatakan pentingnya disiplin yaitu: “Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Disiplin kerja yang baik.

#### **d. Indikator Disiplin kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014, hal. 94) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.



2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011, hal. 213) diantaranya:

”1) Ketaatan waktu

- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja.

Adapun penjelasan dari indikator Disiplin kerja adalah:

1) Ketaatan waktu

Tingkat Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3) Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

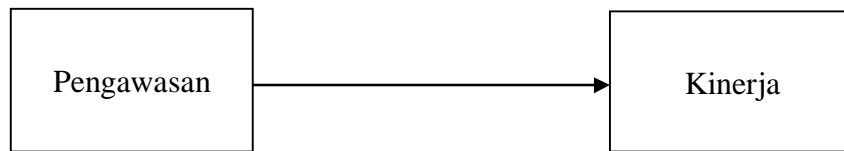
### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Pengawasan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena dengan adanya pengawasan maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan meminimalisasikan ketidak disiplin atau kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai. Pengawasan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai akan lebih terkontrol.

Menurut Sutrisno (2014, hal. 91) mengatakan bahwa : “Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan”.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh pengawasan dan disiplin kerja adalah seperti penelitian Averus A.dan Pitono A. (2018) menyimpulkan bahwa pengawasan pimpinan rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja perawat. Nielwaty, Prihati, Zuhdi (2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa di Disperindag Provinsi

Riau. Herdino D. dan Andri S. (2017) menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

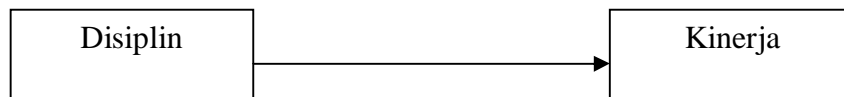


## 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya Disiplin kerja yang tinggi menciptakan kinerja yang tinggi.

Sutrisno (2014, hal. 97) menyatakan bahwa : “Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh pengawasan dan disiplin kerja adalah seperti penelitian Arianty (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. Faustyna dan Jumani (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Syaripuddin dan Handayani (2016) menyimpulkan bahwa Tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.



### 3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

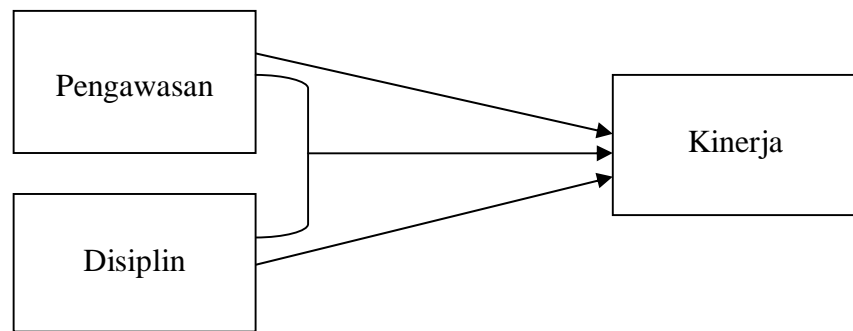
Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pengawasan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk memperoleh ke pastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Manullang (2009, hal. 137) mengatakan bahwa :  
“Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Sedangkan Disiplin kerja juga diperlukan untuk menciptakan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik Disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa Disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Marsaoly dan Nurlaila (2016) Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh antara pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut ini :



**Gambar II-1 : Kerangka Konseptual**

**(Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai)**

### C. Hipotesis

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa: “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”.

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.
2. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.
3. Ada pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

#### B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah pengawasan dan Disiplin kerja sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel-variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Dapat tidaknya dihandalkan	5,6,7
4	Sikap kerja	8,9,10

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Pengawasan ( $X_1$ ) adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan criteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Tabel III-2. Indikator Pengawasan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Akurat	1
2	Tepat waktu	2
3	Objektif dan menyeluruh	3
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	4
5	Realistik secara ekonomis	5
6	Realistik secara organisasional	6
7	Koordinasi dengan aliran kerja organisasi	7
8	Fleksibel	8
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	9
10	Diterima para anggota organisasi	10

Sumber : Handoko (2012, hal. 373-374)

3. Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel III-3. Indikator Disiplin kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Ketaatan Waktu	1,2,3
2	Ketaatan proses kerja	4,5,6
3	Ketaatan hasil kerja	7,8,9,10

Sumber : Hasibuan (2011, hal. 213)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2018 sampai Maret 2019.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Des '18				Jan '19				Peb 19				Mrt '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■												
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Pra Riset											■					
4	Seminar Proposal											■					
5	Revisi											■					
6	Pengumpulan Data												■				
7	Pengelolaan Data													■			
8	Bimbingan Skripsi															■	
9	Sidang Meja Hijau																■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) : “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian”. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan yang berjumlah 79 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) “Sampel adalah bagian dari jumlah karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, Karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang.



## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Angket/Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2012, hal. 199) kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III-5.  
Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 248) mengatakan bahwa : “Validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian”.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum_x$	=	Jumlah pengamatan variable x
$\sum_y$	=	Jumlah pengamatan variable y
$(\sum_x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variable x
$(\sum_y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variable y
$\sum_{xy}$	=	Jumlah hasil kali variable x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Azuar (2013, hal. 145), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)*  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-6  
Hasil Uji Validitas Pengawasan ( $X_1$ )

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0.665	0,221	Valid
2.	0.555	0,221	Valid
3.	0.707	0,221	Valid
4.	0.750	0,221	Valid
5.	0.645	0,221	Valid
6.	0.652	0,221	Valid
7.	0.579	0,221	Valid
8.	0.561	0,221	Valid
9.	0.664	0,221	Valid
10.	0.599	0,221	Valid

Tabel III-7  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja ( $X_2$ )

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.596	0,221	Valid
2.	0.448	0,221	Valid
3.	0.525	0,221	Valid
4.	0.549	0,221	Valid
5.	0.734	0,221	Valid
6.	0.702	0,221	Valid
7.	0.715	0,221	Valid
8.	0.719	0,221	Valid
9.	0.577	0,221	Valid
10	0.626	0,221	Valid

Tabel III-8  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.582	0,221	Valid
2.	0.554	0,221	Valid
3.	0.522	0,221	Valid
4.	0.519	0,221	Valid
5.	0.710	0,221	Valid
6.	0.728	0,221	Valid
7.	0.420	0,221	Valid
8.	0.532	0,221	Valid
9.	0.691	0,221	Valid
10.	0.629	0,221	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan, disiplin kerja dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto (2009, hal. 25) bahwa : “Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang

handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi”.

Rumus :

$$r = \left[ \frac{K}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right] \text{ (Ghozali, 2013, hal. 47)}$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

y = Skor-skor item instrumen variabel terikat

$\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya menurut Ghozali (2013):

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Pengawasan ( $X_1$ )	0,841	Reliabel
Disiplin kerja ( $X_2$ )	0,823	Reliabel
Kinerja (Y)	0,792	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut rumus yang akan digunakan dalam menghitung persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2012, hal. 277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta Y bila  $X_1, X_2 = 0$

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Disiplin kerja

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji Normalitas data dilakukan dengan menggunakan PP plot standardized residual. Imam Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji normalitas data dilihat dari tersebut, PP plot standardized residual mendekati garis diagonal maka data terdistribusi normal. (Juliandi, dkk, 2013, hal. 169)

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independent dengan variabel dependent ataupun keduanya.

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal.

Maka ketentuannya untuk uji *Kolmogorov Smirnov* ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal. (Juliandi, dkk, 2013, hal. 169)

#### 2) Uji Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.  
(Juliandi, dkk, 2013, hal. 170)

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Juliandi, dkk (2013:171) Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala Heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varian koefisien regresi menjadi minimum dan confidence interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.

**c. Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantar beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolonieritas terjadi jika terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala Multikolonieritas yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan confidence interval untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, atau menerima hipotesis yang salah. (Juliandi, dkk, 2013, hal. 170)

Uji asumsi klasik Multikolonieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antar independent variabel dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Batas dari VIF adalah 10 jika dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi Multikolonieritas. (Juliandi, dkk, 2013, hal. 170)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 250):

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

#### **Keterangan:**

t = nilai t hitung  
r = koefisien korelasi  
n = banyaknya pasangan rank

#### **Hipotesis Statistik**

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

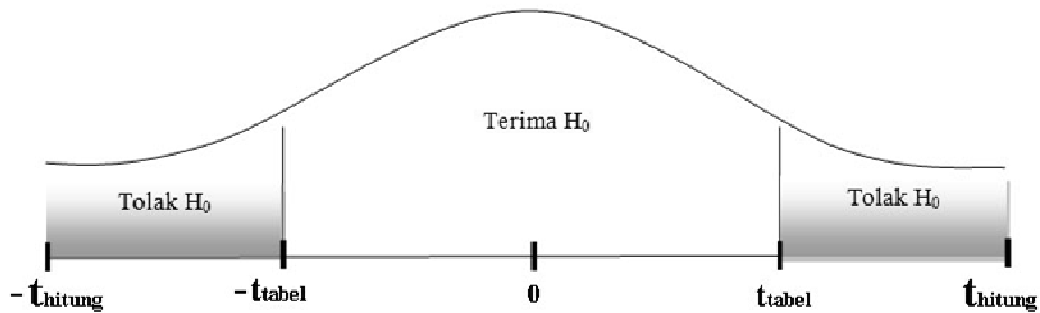
$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Kriteria Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 250)

$H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$



## b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 257) :

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

### Keterangan :

$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel *independen*

$n$  = Jumlah anggota sampel

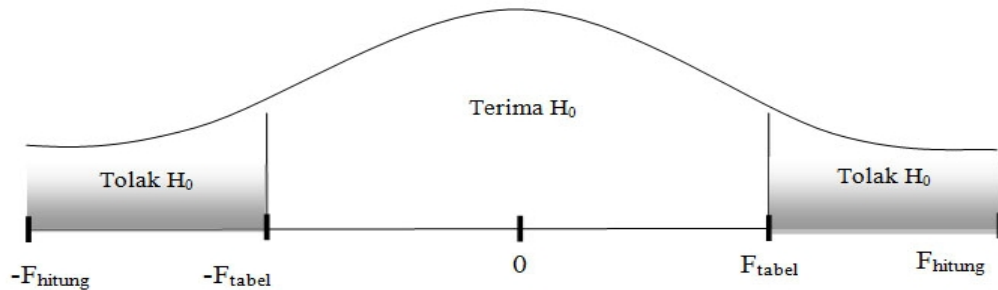
### Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a$  = Ada pengaruh antara pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kriteria Pengujian Hipotesis menurut Sugiyono, (2012, hal. 257)

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{hitung}$



#### 4. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 255)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah pengawasan, variabel  $X_2$  adalah disiplin kerja dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja pegawai. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 79 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (pengawasan dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu pengawasan, disiplin kerja dan kinerja skor tertinggnya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

##### a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	65 orang	82,28%
2	Wanita	14 orang	17,72%
Jumlah		79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 65 orang (82,28%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan pegawai lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	34 orang	43,04%
2	31 - 40 Tahun	29 orang	36,71%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	13,92%
4	> 51 tahun	5 orang	6,33%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 34 orang (43,04%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (36,71%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (13,92%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 5 orang (6,33%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	18 orang	22,78%
2	6 - 10 Tahun	30 orang	37,97%
3	10 Tahun ke atas	31 orang	39,24%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 31 orang (39,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 10 tahun.

d. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	19 orang	24,05%
2	D3	27 orang	34,18%
3	S1	33 orang	41,77%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 33 orang (41,77%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang baik.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21.5	47	59.5	12	15.2	3	3.8	0	0	79	100
2	17	21.5	50	63.3	10	12.7	2	2.5	0	0	79	100
3	25	31.6	43	54.4	9	11.4	2	2.5	0	0	79	100
4	23	29.1	44	55.7	5	6.3	7	8.9	0	0	79	100
5	20	25.3	51	64.6	5	6.3	3	3.8	0	0	79	100
6	18	22.8	49	62.0	9	11.4	3	3.8	0	0	79	100
7	17	21.5	50	68.4	7	8.9	1	1.3	0	0	79	100
8	14	17.7	55	69.6	7	8.9	3	3.8	0	0	79	100
9	22	27.8	48	60.8	5	6.3	4	5.1	0	0	79	100
10	13	16.5	57	72.2	7	8.9	2	2.5	0	0	79	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan dengan akurat tanpa membeda-bedakan antara karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.5%.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan disaat waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.3%.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.4%.
- d. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik strategis/penting, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.7%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.

- f. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan menjadikan hubungan antar sesama pegawai menjadi harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
- g. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan kantor selalu terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68.4%.
- h. Jawaban responden pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69.6%.
- i. Jawaban responden tentang pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
- j. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima dikantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.2%.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17.7	54	68.4	7	8.9	4	5.1	0	0	79	100
2	17	21.5	51	64.6	10	12.7	1	1.3	0	0	79	100
3	15	19.0	51	64.6	10	12.7	3	3.8	0	0	79	100
4	9	11.4	57	72.2	11	13.9	2	2.5	0	0	79	100
5	23	29.1	44	55.7	8	10.1	4	5.1	0	0	79	100
6	16	20.3	51	64.6	9	11.4	3	3.8	0	0	79	100
7	20	25.3	43	54.4	15	19.0	1	1.3	0	0	79	100
8	26	32.9	39	49.4	9	11.4	5	6.3	0	0	79	100
9	31	39.2	34	43.0	11	13.9	3	3.8	0	0	79	100
10	39	49.4	29	36.7	9	11.4	2	2.5	0	0	79	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu hadir untuk menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68.4 %.
- b. Jawaban responden tentang datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- c. Jawaban responden tentang tidak pernah memperlama jam istirahat yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- d. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.2%.
- e. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.7%.
- f. Jawaban responden tentang selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- g. Jawaban responden tentang selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.4%.
- h. Jawaban responden tentang selalu menggunakan tanda pengenal yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49.4%.
- i. Jawaban responden tentang tidak pernah melanggar peraturan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.0%.



- j. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49.4%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban													
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	15	19.0	47	59.5	17	21.5	0	0	0	0	79	100	
2	18	22.8	46	58.2	14	17.7	1	1.3	0	0	79	100	
3	16	20.3	50	63.3	11	13.9	2	2.5	0	0	79	100	
4	16	20.3	48	60.8	13	16.5	2	2.5	0	0	79	100	
5	18	22.8	45	57.0	15	19.0	1	1.3	0	0	79	100	
6	23	29.1	44	55.7	10	12.7	2	2.5	0	0	79	100	
7	32	40.5	39	49.4	7	8.9	1	1.3	0	0	79	100	
8	29	36.7	43	54.4	5	6.3	2	2.5	0	0	79	100	
9	14	17.7	49	62.0	13	13.5	3	3.8	0	0	79	100	
10	23	29.1	43	54.4	12	15.2	1	1.3	0	0	79	100	

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.5%.
- b. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%.
- c. Jawaban responden tentang berusaha bekerja dengan akurat tanpa sering melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.3%.

- d. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
- e. Jawaban responden tentang siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
- f. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.7%.
- g. Jawaban responden tentang berhati-hati selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49.4%.
- h. Jawaban responden tentang tidak pernah melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.4%.
- i. Jawaban responden tentang jujur baik kepada teman kerja maupun pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
- j. Jawaban responden tentang pertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,4%.

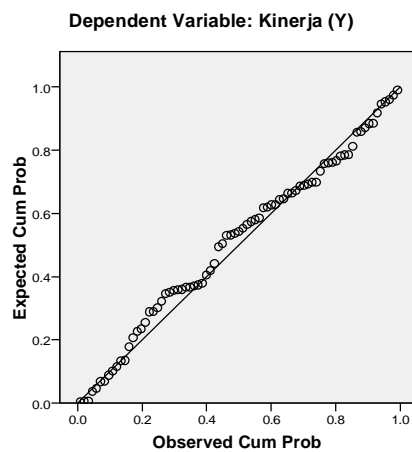
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya 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 IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8 Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,501	4,407		3,971	,000		
	Pengawasan (X1)	,236	,094	,260	2,495	,015	,883	1,133
	Disiplin Kerja (X2)	,335	,094	,372	3,573	,001	,883	1,133

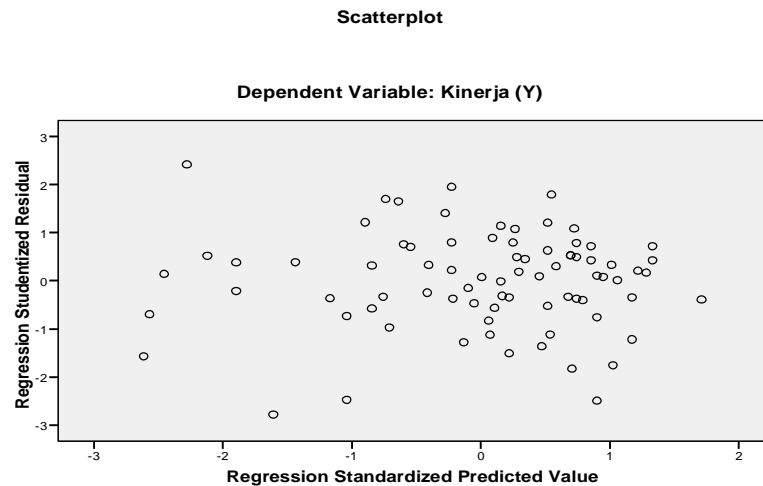
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

#### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	17,501	4,407		3,971	,000
	Pengawasan (X1)	,236	,094	,260	2,495	,015
	Disiplin Kerja (X2)	,335	,094	,372	3,573	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 17,501$$

$$b_1 = 0,236$$

$$b_2 = 0,335$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (pengawasan dan disiplin kerja) adalah:

$$Y = 17,501 + 0,236 X_1 + 0,335 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,501	4,407		3,971	,000
	Pengawasan (X1)	,236	,094	,260	2,495	,015
	Disiplin Kerja (X2)	,335	,094	,372	3,573	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $t_{hitung}$   $2.495 < t_{tabel}$  1,994 (sig 0,015), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa pengawasan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (y) sebesar  $t_{hitung}$   $3.573 < t_{tabel}$  1,994 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)**

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : pengawasan ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$  {pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,456	2	173,728	14,221	,000 <sup>a</sup>
	Residual	928,417	76	12,216		
	Total	1275,873	78			

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $14,221 > F_{\text{tabel } 3,12}$  dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 <sup>a</sup>	,272	,253	3,49514

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah)



Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai  $R_{hitung}$  adalah 0,522,  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 95\%$  sebesar 0,221, jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tampak adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja dan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan. Nilai  $R^2$  sebesar 0,272 berarti 27,2% faktor-faktor yang kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan dapat dijelaskan oleh pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,495 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,015), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa pengawasan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014, hal. 91) mengatakan bahwa : “Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan

Raisa (2013) yang berkesimpulan terdapat ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan, artinya jika pengawasan selalu diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3.573 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014, hal. 97) menyatakan bahwa : “Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Silfani (2013), ia berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (pengawasan dan disiplin kerja) adalah:  $Y = 17,501 + 0,236 X_1 + 0,335 X_2$  Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  adalah  $14,211 > F_{tabel} 3,12$  dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.
2. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan.
3. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara - Medan .

#### **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya kantor memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, selain itu diharapkan kepada kantor untuk meningkatkan kedua variable tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan
2. Mengingat pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pengawasan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya kantor dapat menegakkan disiplin kerja yang sesuai agar pegawai dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan dan disiplin kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan, *Jurnal Ilmiah Perpajakan*, 4(2), 400-410.
- Averus A.dan Pitono A. (2018) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, 20(01),15-21
- Juliandi A. dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara.
- Sutrisno E. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Perama, Cetakan Keenam, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Faustyna dan Jumani (2015) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 71-79.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Persada
- Herdino D. dan Andri S. (2017) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak, *JOM FISIP*, 4(2), 1-11
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Bandung : Refika Aditama
- ..... (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Marsaoly K. M. S. dan Nurlaila (2016) Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, *Jurnal Manajemen Sinergi*, 02(02), 24-33.
- Nielwaty E., Prihati, Zuhdi S. (2017) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau, *Jurnal NIARA*, 10(01), 1-6.
- Priyatno, Dwi, (2009). *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Medan : Citapustaka Media Perintis

- Sadili, Samsudin, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)*. Cetakan Keenam, Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis, (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Cetakan Keenam Belas, Bandung : ALFABETA
- Syaripuddin J. dan Handayani R. (2016) Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1), 418-429.*
- T. Hani Handoko, (2012). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FE-UMSU
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta : PT Raja Grafindo