

**PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MHD YOPI ILLAHI**

**NPM 1503100081**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

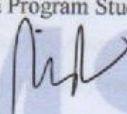
Nama : MHD. YOPI ILLAHI  
NPM : 1503100081  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing

  
Drs. H. A. HIDAYAH DLT, M.Si

Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi

  
NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

DEKAN

  
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

## BERITA ACARA PENGESAHAN

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : MHD. YOPI ILLAHI  
NPM : 1503100081  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019  
Waktu : 07.45 Wib

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si (.....)  
PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP (.....)  
PENGUJI III : Drs. H. A. HIDAYAH DLT, M.Si (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

## PERNYATAAN

*Bismillahirrohmanirrohim*

Dengan ini saya, Mhd Yopi Illahi, NPM 1503100081, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2019

Yang menyatakan,



Mhd Yopi Illahi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**MHD YOPI ILLAHI**  
**1503100081**

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Untuk mengetahui dan mengukur pelaksanaan pengawasan atasan langsung yang sudah dilakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, juga untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kinerja pegawai yang terlaksana di lingkungan kerja, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu melalui penyebaran angket pertanyaan (kuisioner) dengan menggunakan analisis korelasional product moment.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Ho ditolak, hal ini berarti ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkatan pengaruh pengawasan atasan langsung pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai tergolong kategori tinggi, tingkatan Kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai tergolong dalam kategori tinggi, dan Pengawasan atasan langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Kata Kunci** : Pengawasan Atasan Langsung, Kinerja Pegawai



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, karena hanya atas karunia-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Dan juga kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua ke zaman yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan ini. Salah satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai**” ini guna untuk melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata – 1 (S1) di Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Mukhtar dan Ibunda tercinta Nuryanis, dan tak lupa kepada kakak Osnawati, Lizawati, Mildawati dan juga adek tercinta Dina Agustina, yang telah banyak memberikan dukungan moral dan materi serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr.Arifin Saleh, S.Sos, M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs. Zulfahmi, M.Ikom, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Abrar Adhani S.Sos, M.Ikom selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.Pd selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Politik & Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ananda Mahardika S.Sos, M.SP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Ahmad Hidayah Dalimunthe, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu.
10. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada Biro Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang sudah banyak membantu penulis.
11. Kepada seluruh pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang sudah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Parmadi, Yani Andriesty Filly, Astriyani, Ayu Namira Meilnza, Nicken Hafizah Siregar, nai'imah dan semua teman kelas B pagi, A siang Prodi Ilmu Administrasi Publik yang telah memberi dukungan dan bersama-sama menyelesaikan perkuliahan kita.
13. Kepada para sahabat sejati, Widya Pratiwi Nasution S.Ak, Rizky Ramadan Siregar S.Pd, Ade Gunawan, Lufpi Adiguna, Imam Alfarizi, yang selalu memberi dukungan
14. Kepada keluarga besar UKM TARI UMSU terkhususnya BPH periode 2017/2018 yang dengan luar biasa menemani dan selalu memberikan motivasi sekaligus penguat bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih Kepada Adik-adik PK IMM FISIP UMSU Immawan/immawati terkhususnya BPH Periode 2017/2018 yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Terima kasih kepada owner Diamond\_Entertainment pelatih sekaligus orang tua ke dua penulis Abangda Muhammad Nasir Selian ST, yang selalu memberikan dukungan dan dengan luar bisa selalu menemani.
17. Terima kasih kepada teman kos Abangda Arif Hamdani Margolang S.Ikom, Zulvan Bastian S.Ikom, Zulfahmi Matondang S.E, dan Budi Irawan yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
18. Orang-orang yang selalu mendoakan Penulis dalam setiap langkahnya.



Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan *Amin YaRabbal'alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

**Medan, Maret 2019**

**Penulis**

**MHD YOPI ILLAHI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 TujuanPenelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 SistematikaPenulisan .....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
2.1 Pengawasan.....	6
2.1.1 Pengertian Pengawasan.....	6
2.1.2 Tujuan Pengawasan .....	7
2.1.3 Pengawasan Langsung .....	8
2.1.4 Pengawasan Melekat.....	9
2.1.5 Karakteristik Pengawasan Atasan Langsung .....	10
2.2 Kepemimpinan.....	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	12

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	12
2.2.3 Tipe Kepemimpinan .....	14
2.2.4 Pemimpin Dan Pengawasan Di Organisasi .....	15
2.3 Kinerja Pegawai.....	16
2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.3.3 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai .....	20
2.4 Hubungan Antara Pengawasan Atasan Langsung Dengan Kinerja Pegawai.....	21
2.5 Anggapan Dasar Dan Hipotesis.....	22
2.5.1 Anggapan Dasar.....	22
2.5.2 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Definisi Operasional .....	24
3.3. Populasi Dan Sampel.....	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5. Teknik Analisis Data .....	29
3.6. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	31
3.7. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.2 Pembahasan .....	43

4.2.1 Analisis Data Untuk Variabel X Pengawasan Atasan	
Langsung .....	43
4.2.2 Analisis Data Untuk Variabel Y Kinerja Pegawai.....	51
4.3 Tabel Frekuensi Variabel .....	59
4.4 Uji Korelasi Product Moment .....	64
4.5 Uji Signifikan .....	68
4.6 Uji Determinasi .....	69
4.7 Uji Regresi Linear .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
TABEL 3.1	Distribusi Penetapan Responden.....27
TABEL 4.1	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 40
TABEL 4.2	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur ..... 41
TABEL 4.3	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 41
TABEL 4.4	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 42
TABEL 4.5	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Melakukan Pengawasan Secara Teratur ..... 43
TABEL 4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Sudah Sesuai Pengukuran/Penilaian Terhadap Standar Pekerjaan ..... 44
TABEL 4.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Kepada Bawahan Telah Ditentukan Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Direncanakan ..... 44
TABEL 4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengawasi Pegawai Melalui Pemantauan Secara Langsung Apabila Terjadi Penyimpangan..... 45
TABEL 4.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan Pada Pegawai ..... 46
TABEL 4.10	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Dapat Melihat Segala Macam Penyimpangan Yang Terjadi..... 46
TABEL 4.11	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja..... 47
TABEL 4.12	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Ikut Berorientasi Dalam Perbaikan Kesalahan Pegawai..... 48

TABEL 4.13	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Langsung Ikut Serta Menyelenggarakan Pembinaan Secara Rutin Kepada Bawahannya .....	49
TABEL 4.14	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Pengawasan Atasan Langsung Secara Rutin .....	49
TABEL 4.15	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Tindak Lanjut Dari Hasil Kerja Pegawai Yang Tidak Maksimal.....	50
TABEL 4.16	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Akan Membuat Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Rencana.....	51
TABEL 4.17	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelaksanaan Hasil Kerja Yang Sudah Sesuai Dengan Harapan Instansi Tanpa Perintah Dan Pengawasan Dari Atasan .....	51
TABEL 4.18	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Diperoleh Memberikan Pengaruh Pada Kemajuan Instansi .....	52
TABEL 4.19	Distribusi Jawaban Responden Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Kerja Yang Diperoleh.....	53
TABEL 4.20	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan Sesuai Dengan Ketetapan Instansi .....	53
TABEL 4.21	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Menganalisa Masalah Yang Terjadi Didalam Kantor Atau Lingkungan Kerja.....	54
TABEL 4.22	Distribusi Jawaban Responden Kerja Pegawai Sudah Produktif Dan Efisien.....	55
TABEL 4.23	Distribusi Jawaban Responden Kualitas Atau Mutu Kerja Menghasilkan Standar Kerja Yang Ditetapkan .....	55
TABEL 4.24	Distribusi Jawaban Responden Tentang Jenjang Karir Yang Jelas Pada Kantor .....	56

TABEL 4.25	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Melakukan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat Dan Teliti .....	57
TABEL 4.26	Distribusi Jawaban Responden Sudah Di Diklat Dalam Keterampilan Kerja Yang Baik Dengan Semua Pegawai .....	57
TABEL 4.27	Distribusi Jawaban Responden Sudah Mempunyai Cukup Keterampilan Dalam Mengerjakan Suatu Pekerjaan Kantor.....	58
TABEL 4.28	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai Dari Hari Ke Hari SemakinMeningkat.....	59
TABEL 4.29	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung .....	59
TABEL 4.30	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung .....	61
TABEL 4.31	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai .....	62
TABEL 4.32	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai .....	64
TABEL 4.33	Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pengawasan Atasan Langsung (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y).....	64
TABEL 4.34	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	67



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai .....	39
Gambar 4.1	GrafikGaris Regresi Linear Sederhana .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	: Tabel Harga Dari r Product Moment
Lampiran II	: Tabel T
Lampiran III	: Daftar Kuesioner (Angket)
Lampiran IV	: Daftar RiwayatHidup
Lampiran V	: SK -1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran VI	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran VII	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VIII	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran IX	: SK-5 Berita Acara BimbinganSkripsi
Lampiran X	: Surat Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran XI	: Surat Keterangan Penelitian Mahasiswa
Lampiran XII	: Undangan Panggilan Ujian Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan satu di antara instansi pemerintah, dituntut untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Didalam menjalankan tugas dan fungsinya Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai membutuhkan pegawai yang mempunyai keterampilan, disiplin, dan dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai perlu mendapat perhatian yang serius agar menjadi pegawai yang berkualitas, Hal tersebut yang mendorong atasan untuk dapat melakukan pengawasan terhadap bawahan agar kinerja para pegawai menjadi terkontrol dan terarah dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas perusahaan akan terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai kinerja para pegawainya, kinerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Pengawasan atasan langsung di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dilakukan secara terstruktur, atasan memberikan delegasi kepada sekretaris untuk melakukan pengawasan dan sekretaris memantau dan mengawasi para pegawainya serta melihat perkembangan pekerjaan para pegawai, jika pimpinan mempunyai tugas lain.

Adanya pelaksanaan pengawasan atasan langsung diharapkan mampu membawa perubahan yang baik bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, di mana kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai akan menjadi lebih baik lagi, karena dirasakan pengawasan yang dilakukan sekarang ini kurang begitu diterapkan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan belum terlalu maksimal.

Dengan melakukan pengawasan, maka pimpinan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai akan mengetahui seberapa besar kinerja para pegawai tentunya dapat berjalan berdasarkan pada laporan-laporan yang telah diterima oleh pimpinan, selain dari pada itu untuk mengetahui kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja sebagai ketentuan-ketentuan kerja yang dibuat Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dan ketaatan pegawai pada peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah. Pengawasan diharapkan dapat menjadi faktor perangsang peningkatan kinerja pegawai sehingga dengan pengawasan, pegawai menjadi lebih termotivasi lagi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan.

Berdasarkan dasar pemikiran dan asumsi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai ?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan mengukur tingkatan Pengawasan Atasan Langsung Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan mengukur tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- 1.3.3 Untuk mengetahui Pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam sebuah penelitian, diharapkan penelitian tersebut dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang terkait. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai seberapa besar pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : Uraian Teoritis**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian, teori-teori yang diuraikan antara lain

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, Definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, deskripsi ringkas obyek penelitian.

### **BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil data yang diperoleh dari lapangan atau berupa dokumen-dokumen yang akan dianalisis sehingga penelitian dapat memberikan atas permasalahan yang akan diteliti.

### **BAB V : Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk kemajuan obyek penelitian.



## BAB II

### URAIAN TEORITIS

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Teori yang digunakan akan membahas permasalahan yang menjadi topik skripsi dengan bantuan data-data yang telah dikumpulkan.

#### 2.1 Pengawasan

##### 2.1.1 Pengertian Pengawasan

Dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan masyarakat maupun di lingkungan kerja, istilah pengawasan itu agaknya tidak terlalu sukar untuk dimengerti. Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama. Tidak ada kegiatan lain diluar itu, kecuali melaporkan hasil kegiatan mengawasi tadi. Sedangkan istilah pengawasan dalam bahasa Inggris disebut *controlling* yang diterjemahkan dengan istilah pengawasan dan pengendalian, sehingga istilah *controlling* lebih luas artinya daripada pengawasan. Akan tetapi dikalangan ahli atau sarjana telah disamakan pengertian “*controlling*” ini dengan pengawasan. Jadi pengawasan adalah termasuk pengendalian. Dan ada juga yang tidak setuju disamakannya istilah *controlling* ini dengan pengawasan, karena *controlling* pengertiannya lebih luas daripada pengawasan dimana dikatakan bahwa pengawasan adalah hanya kegiatan mengawasi saja atau hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan saja hasil kegiatan mengawasi tadi, sedangkan *controlling* adalah disamping

melakukan pengawasan juga melakukan kegiatan pengendalian, yakni : menggerakkan, memperbaiki dan meluruskan menuju arah yang benar.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sepenuhnya merupakan tanggung jawab setiap pimpinan pada tingkat manapun.

menurut Victor M.Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:18) pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan, Saydam (2000:584).

#### 2.1.2 Tujuan Pengawasan

Menurut Saydam (2000:20) mengemukakan tujuan pengawasan yaitu: "Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan pertauran perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung."

Adapun tujuan dari pengawasan adalah:

- a. Mengetahui lancar atau tidaknya pekerjaan tersebut sesuai dengan yang telah direncanakan.
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat dengan melihat kelemahan-kelemahan, kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.

- c. Mengetahui apakah penggunaan fasilitas pendukung kegiatan telah sesuai dengan rencana atau terarah pada pasaran.
- d. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula.
- e. Mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan dapatkah diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut sehingga mendapatkan efisiensi yang besar.

### 2.1.3 Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah suatu sistem pengawasan yang menuntut kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dari setiap pegawai untuk dapat mengetahui kemampuan dan kondisi setiap individu dengan penilaian yang lebih.

Menurut Pidarta made (2004:170) pengawasan langsung adalah melakukan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung atau kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan menurut pendapat Terry (2003:168) memberikan definisi yaitu:“Pengawasan langsung dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya dari pelaksanaan suatu kegiatan,kuantitas dan kualitas pekerjaan, metoda-metoda dan lingkungan kerjanya dapat menjadi obyek pengamatan dan menjadi alat yang baik untuk mengecek dan melaporkan sikap mental para pekerjaanya serta memperhatikan pengembangan pekerjaan-pekerjaan manajerial yang ditugaskan kepada para pegawai.

#### 2.1.4 Pengawasan Melekat

Menurut Victor & Jusuf (1994:30) Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan Atasan Langsung yang lebih familier disebut Pengawasan Melekat memiliki dasar yaitu : Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Presiden Republik Indonesia.

Dalam Instruksi Presiden tersebut disebutkan bahwa pengawasan terdiri dari Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atasan langsung baik di tingkat Pusat maupun di tingkat Daerah dan Pengawasan yang dilakukan secara fungsional oleh aparat pengawasan. Pengawasan yang dimaksud dalam kalimat pertama itulah yang disebut sebagai pengawasan melekat.

Pengawasan melekat dimaksud dilakukan melalui enam hal yaitu: Penggarisan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas dan fungsi beserta uraiannya yang jelas pula, Melalui perincian kebijaksanaan pelaksanaan yang dituangkan secara tertulis yang dapat menjadi pegangan dalam pelaksanaannya oleh bawahan yang menerima pelimpahan wewenang dari atasan, Melalui rencana kerja yang menggambarkan kegiatan yang harus dilaksanakan, bentuk hubungan kerja antar kegiatan tersebut, dan hubungan antar berbagai kegiatan beserta sasaran yang harus dicapainya, Melalui prosedur kerja yang merupakan petunjuk pelaksanaan yang jelas dari atasan kepada bawahan, Melalui

pencatatan hasil kerja serta pelaporannya yang merupakan alat bagi atasan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan bagi pengambilan keputusan serta penyusunan pertanggung-jawaban, baik mengenai pelaksanaan tugas maupun mengenai pengelolaan keuangan dan Melalui pembinaan personil yang terus menerus agar para pelaksana menjadi unsur yang mampu melaksanakan dengan baik tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan maksud serta kepentingan tugasnya.

Pemerintah melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan pengawasan melekat. Tindakan-tindakan tersebut berfokus pada program lima aspek yaitu: Aspek sarana pengawasan melekat, Aspek manusia dan budaya, Aspek tugas pokok dan fungsi unit kerja, Aspek langkah-langkah pelaksanaan pengawasan melekat yang biasa disebut dengan *Standard Operational Prosedure* (SOP), dan Aspek pelaporan pengawasan melekat.

#### 2.1.5 Karakteristik Pengawasan Atasan Langsung

Menurut Hani Handoko(2009:373) dalam buku Manajemen mengemukakan Karakteristik-karakteristik pengawasan langsung yang efektif dapat diperinci sebagai berikut :

- a. Akurat . Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat-Waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifatobyektif serta lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawas\_ an harusmemusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akanmengakibatkan kerusakan paling fatal.
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan haruslebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi. sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dilingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya (Ismail Nawawi Uha, 2013:153).

### **2.2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Veithizal Rivai dan Deddy mulyadi (2012:34) mengatakan Fungsi artinya jabatan(pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau



kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu.

Fungsi kepemimpinan secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Fungsi Intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

### 2.2.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut Veithizal Rivai dan Deddy mulyadi (2012:36) mengatakan Dalam melaksanakan Fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas bawahan semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol, dan pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan

menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga.

Kepemimpinan dalam tipe ini sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

#### 2.2.4 Pemimpin Dan Pengawasan Di Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2017:154) dalam pelaksanaannya sering seorang pemimpin menemukan tindakan pada bentuk penolakan terhadap suatu kebijakan yang dijalankan, dan tindakan yang berbentuk penolakan pada kebijakan tersebut dapat dianggap sebagai sebuah hambatan. Dan lebih jauh pimpinan harus melihat sebab musabab penolakan itu bisa terjadi, karena jika dibiarkan tanpa ada penanganan serius maka ini bisa merusak sistem yang ada bahkan bisa berdampak pada sistem yang lainnya.

Lawyer dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Irham Fahmi (2017:154) menyimpulkan bahwa penolakan terhadap sistem pengawasan itu lebih besar kemungkinannya terjadi di bawah salah satu atau lebih dari keadaan yang berikut :

- a. Sistem pengawasan itu mengukur prestasi dalam suatu daerah baru.
- b. Sistem pengawasan itu menggantikan suatu sistem dimana orang mempunyai investasi besar dalam pemeliharaannya.
- c. Standar-standar ditetapkan tanpa partisipasi.
- d. Hasil-hasil dari sistem pengawasan itu tidak diumpan balik (*feed back*) kepada mereka yang prestasinya diukur.

Untuk mengatasi agar terciptanya pengawasan yang berlangsung secara baik, maka setiap hambatan dalam bidang pengawasan harus dicarikan solusi. Dalam konteks pengawasan lebih jauh seorang pemimpin perusahaan bukan hanya bertugas mengawasi jalannya usaha perusahaan dan karyawannya. Namun ia juga harus mengawasi dirinya sendiri untuk selalu hidup sesuai dengan konsep. Sehingga ia selalu dapat memberi contoh taulada kepada para karyawannya.

### **2.3. Kinerja Pegawai**

#### **2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu ( Ismail Nawawi Uha, 2013:212).

Pegawai Negeri sipil adalah “Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”( pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya

menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan

yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi

yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d. Teknologi

yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi

yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f. Kejelasan tujuan

yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.



### 2.3.3 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- a. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja. Dimana Kualitas Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan Kuantitas Merupakan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.
- b. Kerja sama. Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
- c. Tanggung Jawab. Kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

#### **2.4. Hubungan Antara Pengawasan Atasan Langsung Dengan Kinerja Pegawai**

Pengaruh pengawasan atasan langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan. Disamping itu, atasan memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Dalam menjalankan suatu organisasi, banyak faktor yang harus diperhatikan demi keberhasilan organisasi tersebut. Bukan hanya faktor internal, namun juga faktor eksternal. pegawai merupakan faktor internal yang keberadaannya sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi. Agar pegawai merasa nyaman perlu adanya menjaga hubungan yang baik anatar atasan dan bawahan. Garis koordinasi antara atasan dan bawahan bersifat vertikal, di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan kuasa untuk memerintah bawahannya. Sebab itu, atasan harus memiliki sifat yang ramah dan bijaksana agar bawahan merasa nyaman.

Untuk itu perlu adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing individu disuatu organisasi atau instansi pemerintahan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif & efisien demi keberlangsungan suatu organisasi/instansi pemerintahan.

Untuk menjaga hubungan yang baik serta meningkatkan semangat kerja pegawai, maka atasan memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki prestasi. Dengan adanya pengakuan didepan pegawai lainnya, karyawan tersebut semakin semangat bekerja.

Setelah itu, promosi kerja juga sebagai pemikat dalam menjalin hubungan antara atasan dengan bawahan, sebab mereka yang memiliki prestasi yang lebih tinggi dari pada yang lainnya berhak untuk mendapatkan promosi kerja. Seorang pemimpin juga harus dapat berusaha untuk menjadi pemimpin yang baik serta bersifat yang adil dan tidak pilih kasih.

## **2.5. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **2.5.1 Anggapan Dasar**

Menurut Prof. Dr. Winarmo Surakhmad M.Sc.Ed. dalam buku Arikunto (2006:65) anggapan dasar atau postulat merupakan sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik, dimana setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik yang mungkin meragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran.

Anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “pengawasan atasan langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

### **2.5.2. Hipotesis**

Menurut sugiyono (2011:70) mengemukakan hipotesis adalah merupakan jawaban sementara yang belum diuji kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum

didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan jawaban terhadap semua rumusan masalah penelitian belum jawaban empiris.

Berdasarkan pendapat diatas maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2017:2)

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014: 2).

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional *Product moment* yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006:271).

#### **3.2. Definisi Operasional**

Di dalam penelitian ini, variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian pembahasannya harus dinyatakan dengan tegas sehingga dapat diukur, dinilai, baik kuantitas maupun kualitasnya. Berdasarkan variabel bebas dan terikat, dibuatlah operasional variabel agar memudahkan penggunaan definisi dalam operasionalnya, maka akan diuraikan dalam definisi operasional yang membuat indikator penelitian sebagai berikut :

3.2.1 Pengawasan atasan langsung : (independen Variabel) Variabel bebas yakni variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah pengawasan atasan langsung. Adapun indikator dari variabel dari pengawasan atasan langsung adalah :

- a. Akurat, yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.
- b. Penyimpangan, yakni ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.
- c. Perbaiki kesalahan, yakni adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.
- d. Tepat waktu, yakni menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan guna menetapkan keputusan tentang berbagai hal, dan usaha menimbulkan prestasi kerja melalui keanekaragaman suasana.

3.2.2 Kinerja Pegawai : (Dipendent Variabel) variabel terikat, yakni variabel yang dipengaruhi variabel X, kinerja pegawai sebagai prestasi kerja yang dievaluasi secara formal dalam jangka waktu sesuai dengan jangka pendek atau satu tahun sekali, meliputi :

- a. Hasil kerja yang diperoleh, yakni tentang hasil kerja pegawai secara keseluruhan setelah dilaksanakannya pembinaan melalui penelitian dan pelatihan kerja baik yang dilaksanakan di dalam instansi/organisasi maupun dengan pihak luar instansi.
- b. Produktivitas, yakni pencapaian efektivitas dan efisiensi yang tinggi dalam pelaksanaan kerja setelah pelaksanaan pembinaan karyawan.
- c. Kualitas atau mutu kerja, sebagai hasil yang mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan dalam rangka menjamin kemampuan bersaing dalam usaha dan jasa yang dilaksanakan.
- d. Keterampilan kerja, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja yang diperoleh karyawan setelah dilaksanakannya pembinaan pegawai.

### **3.3. Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2001:55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Margono (2004:118), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.

kalau setiap manusia memberikan suatu data maka banyaknya atau ukuran populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002: 108).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berjumlah sebanyak 139 Orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dan tentang penarikan sampel penelitian ia mengemukakan yaitu untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi, maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

### 3.3.3 Penetapan Responden

**Tabel 3.1**

No.	Golongan	Jumlah Pegawai	Responden	Orang
1	Golongan IV	8	25%	2
2	Golongan III	34	25%	9
3	Golongan II	52	25%	13



			<b>Sambungan</b>	
4	Golongan I	43	25%	11
Jumlah		139	25%	35

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Di dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

3.4.1 Data primer, merupakan data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Berupa daftar pertanyaan kepada responden dengan ketentuan pilihan jawaban yang sudah tersedia.

a. Observasi ( Pengamatan )

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat terhadap masalah yang dihadapi.

b. Quesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- 1) Untuk jawaban "A" diberi skor nilai 3
- 2) Untuk jawaban "B" diberi skor nilai 2
- 3) Untuk jawaban "C" diberi skor nilai 1

3.4.2 Data sekunder, yang diambil dari sumber-sumber bacaan (referensi) bersumber dipustaka maupun bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah , dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan ( Sugiyono,20011:169).

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisanya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi .

Dimana tujuan dari penelitian korelasi adalah untuk mencari hubungan antara ataupun seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

#### **3.5.1 Korelasi *Product Moment***

Dipergunakan untuk menguji dan mencari hubungan variabel bebas X dan variabel terikat Y.maka penulis menggunakan rumus dari Karl Pearson yang dikutip oleh Sugiyono (2011:212) sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisiensi Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah Responden

### 3.5.2 Uji Signifikan

Menurut Sugiyono ( 2011:214) menyatakan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment yaitu sebagai berikut :

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

keterangan :

r = nilai Koefisien Korelasi

n= jumlah sampel

### 3.5.3 Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus determinasi yang dikutip oleh Sugiyono ( 2011 : 215) sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determiasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

### 3.5.4 Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh Koefisien Variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$$Y = A + bx,$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

A = Konstanta atau bila harga  $x = 0$

b = Koefisien Regresi

X = Nilai variabel independen

### 3.6. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah dikantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, dan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

### 3.7. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

#### 3.7.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dinas lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah SKPD yang membantu tugas Walikota Binjai dalam menyelenggarakan urusan pemerintah bidang lingkungan hidup, kebersihan, pengangkutan persampahan, ruang terbuka hijau, hutan kota dan pengendalian dampak lingkungan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Binjai Tahun 2016.

### 3.7.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

#### a. Visi :

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan *Good Governance*, mendorong Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan mengupayakan perubahan kearah perbaikan jangka panjang.

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan tentang kemana Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai akan diarahkan dan apa yang akan dicapai. Karena Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan bagian dari Pemko Binjai, maka visinya juga sejalan dengan visi Pemerintah Kota Binjai.

Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai :**“TERUJUDNYA KOTA BERSIH,NYAMAN DAN RAMAH.**

Kata Kunci dari VISI di atas, adalah sebagai berikut :

- 1) Bersih mengandung makna menjadikan Kota Binjai bebas sampah, sehingga terhindar dari banjir dan sumber penyakit.
- 2) Nyaman Mengandung makna dengan membuat Kota Binjai Menjadi bersih sejuk sehingga menimbulkan kenyamanan.
- 3) Ramah Lingkungan Mengandung arti bahwa Pembangunan ke depan diarahkan kepada Pemanfaatan sumber daya alam dengan baik dan benar.

#### b. Misi :

Dalam mewujudkan Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai diperlukan perumusan bagaimana usaha organisasi mencapainya. Misi merupakan suatu

yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang ditetapkan.

Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat mengenal, mengetahui peran dan program-program serta hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang.

Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah :

- 1) Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kota Binjai
- 2) Mengandung makna dengan melaksanakan pengelolaan kebersihan dan pertamanan secara operasional, maka kualitas lingkungan akan meningkat.
- 3) Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Pengelolaan Kualitas lingkungan hidup dan Pengelolaan Kebersihan. Mengandung Makna menggugah peran serta masyarakat mengenai Lingkungan Hidup penataan tempat tinggal.
- 4) Mengembangkan pemanfaatan Sumberdaya alam (SDA) dan prinsip Ramah Lingkungan.
- 5) Mengembangkan dan Memanfaatkan Teknologi yang akrab dan ramah Lingkungan.
- 6) Memberdayakan Hukum/Peraturan Lingkungan Hidup.

**c. Tujuan dan sasaran**

1) Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu, yaitu dari 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan.

Karakteristik tujuan dapat diartikan, sebagai berikut :

- a) Idealistik, yaitu mengandung nilai-nilai keseluruhan dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil.
- b) Jangkauan kedepan dicapai dalam waktu 5 tahun atau lebih sebagaimana ditetapkan oleh suatu organisasi.
- c) Abstrak, yaitu belum dapat dilihat secara kuantitatif, karena pencapaiannya berlangsung secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan tujuan sebagai berikut :

- (1) Misi Pertama, meningkatkan kualitas lingkungan Kota Binjai dengan tujuan yaitu:
  - (a) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
  - (b) Meningkatkan kontribusi penerimaan sector retribusi sampah.
- (2) Misi Kedua, meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pelaksanaan pengelolaan kebersihan, pertamanan dengan tujuan yaitu :
  - (a) Tumbuhnya sikap budaya bersih.
  - (b) Mewujudkan masyarakat yang madani.

## 2) Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur dan dapat dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Fokus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumberdaya yang mengarah pada hasil nyata.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan sasaran sebagai berikut :

- (a) Tujuan Pertama, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan sasaran sebagai berikut :
  - (1) Meningkatkan sarana dan prasarana pengelolaan Lingkungan dan TPA.
  - (2) Meningkatkan keindahan kota.
  - (3) Meningkatkan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil dan tenaga kerja harian.
  - (4) Terselenggaranya tertib administrasi yang baik.
- (b) Tujuan Kedua, meningkatkan kontribusi penerimaan sector retribusi sampah dengan sasaran sebagai berikut :
  - (1) Memperluas daerah pelayanan pengelolaan sampah dan kebersihan
  - (2) Meningkatkan daerah pengutipan retribusi.
- (c) Tujuan Ketiga, terwujudnya sikap budaya bersih dengan sasaran sebagai berikut :Tumbuh dan berkembangnya masyarakat yang peduli terhadap lingkungan.
- (d) Tujuan Keempat, terwujudnya masyarakat yang madani dengan sasaran sebagai berikut :Tumbuh dan berkembangnya sikap rasa memiliki masyarakat terhadap lingkungannya.



### 3.7.3 Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup

Berdasarkan Perda Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai, susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
- b. Sekretaris
- c. Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan
- d. Kepala Bidang pengendalian Dampak Lingkungan Hidup
- e. Kepala Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tempat Pembuangan Akhir (TPA)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
  - 1) Bagian Sekretariat terdiri atas :
    - a) Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
    - b) Kasubbag. Keuangan dan Program
  - 2) Bidang Kebersihan dan Angkutan terdiri dari :
    - a) Ka. Seksi Kebersihan
    - b) Ka. Seksi Angkutan
    - c) Ka. Seksi Pengawasan
  - 3) Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan terdiri dari :
    - a) Ka. Seksi Lingkungan
    - b) Ka. Seksi Pengelolaan lingkungan
    - c) Ka. Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau
  - 4) Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan terdiri dari :

- a) Ka. Seksi Analisis Dampak Lingkungan Hidup
  - b) Ka. Seksi Limbah B3 (Bahan Berbahaya Dan Beracun)
  - c) Ka. Seksi Pengaduan Dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan
- 5) Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan
- a) Ka. Seksi Kebersihan
  - b) Ka. Seksi Angkutan
  - c) Ka. Seksi Pengawasan
- 6) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) –TPA pengolahan sampah yang langsung di bawah Kepala Dinas Lingkungan Kota Binjai.

#### **3.7.4 tugas pokok dan fungsi**

Sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai Nomor: 39 Tahun tanggal 18 Nopember 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas lingkungan Hidup Kota Binjai adalah :

a. Tugas Pokok

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan unsure pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kebersihan dan Angkutan, Bidang Pengendalian dan Dampak

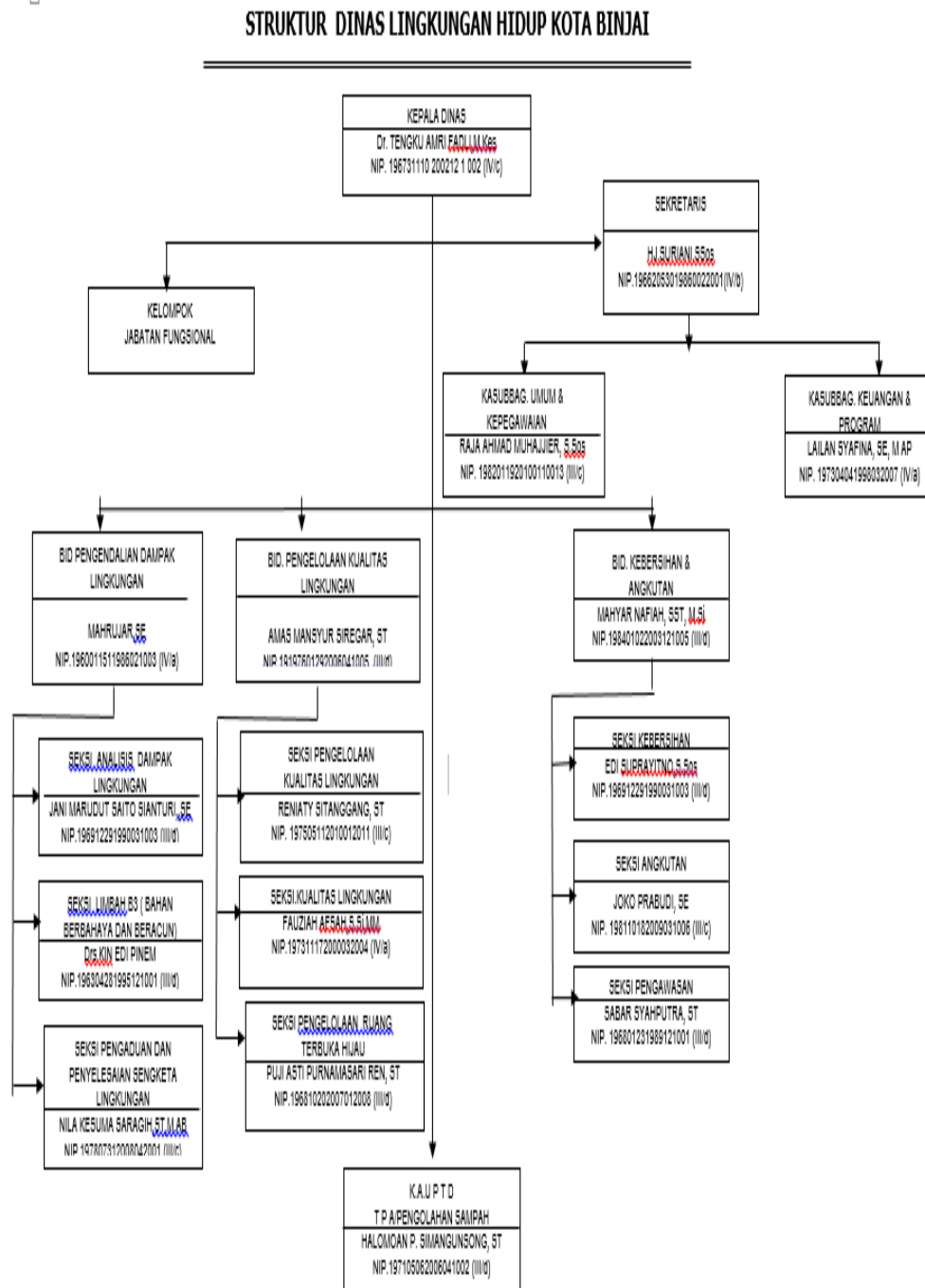
lingkungan Hidup dan Pengelolaan Kualitas Lingkungan serta merumuskan perencanaan, program serta pembinaan masyarakat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai fungsi :

- 1) Merupakan Unsur pelaksana urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup
- 2) Menyelenggarakan urusan kebersihan , persampahan, dan hutan Kota
- 3) Melaksanakan tugas di bidang kebersihan yang meliputi pekerjaan pengelolaan kebersihan, persampahan, pertamanan kota.
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 3.1



Sumber : <https://dlhkotabinjai.wordpress.com>

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran questioner, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan dan kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota**  
**Binjai**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Laki-Laki	15	42,86 %
2	Perempuan	20	57,14 %
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (42,86% ) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (57,14% ). Berdasarkan data diatas dapat

diungkapkan bahwa pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

<b>NO</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	20-30 Tahun	4	11,43%
2	31-40 Tahun	20	57,14%
3	41-50 Tahun	7	20%
4	51-60 Tahun	4	11,43%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak orang (11,43%) , yang berumur di antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang (57,14%) , yang berumur di antara 41-50 tahun sebanyak 7 orang (20%), dan yang berumur 51-60 sebanyak 4 orang (11,43%) . berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa usi pegawai yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai lebih banyak yang berumur di antara 31-40 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

<b>NO</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	SD	2	5,71%
2	SMP	4	11,43%
			<b>Bersambung</b>
			<b>Sambungan</b>
3	SMA	16	45,71%

4	Diploma	2	5,71%
5	S1	8	22,86%
6	S2	3	8,57%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang tingkat pendidikannya SD sebanyak 2 orang (5,71%), yang berpendidikan SMP sebanyak 4 orang (11,43%), yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (45,71%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang (5,71%), yang berpendidikan S1 sebanyak 8 orang (22,86%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (8,57%). Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai di domisili oleh lulusan SMA.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

<b>NO</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	0-5 Tahun	2	5,71%
2	6-10 Tahun	10	28,57%
3	11-15 Tahun	12	34,29%
4	16-20 Tahun	6	17,14%
			<b>Bersambung Sambungan</b>
5	Di atas 20 Tahun	5	14,29%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang bekerja 0-5 tahun sebanyak 2 orang (5,71%), yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (28,57%), yang bekerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), yang bekerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang (17,14%), dan yang bekerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang (14,29%). Berdasarkan tabel di atas bahwa pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai lebih banyak yang masa kerjanya 11 -15 tahun.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Analisis data untuk Variabel (X) Pengawasan Atasan Langsung

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Melakukan Pengawasan Secara Teratur**

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	29	82,86%
2	Kadang-Kadang	4	11,43%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (82,86%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang 4 orang (11,43%), dan yang menjawab Tidak 2 orang (5,71%). Tabel di atas menjelaskan bahwa Pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Sudah Sesuai Pengukuran/Penilaian Terhadap Standar Pekerjaan**



NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	9	25,71%
3	Tidak	-	-
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pengawasan sudah sesuai pengukuran/penilaian terhadap standar pekerjaan diterapkan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket reponden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang ( 25,71%), dan yang menjawab Tidak adalah tidak ada. tabel di atas menjelaskan bahwa pengawasan sudah sesuai pengukuran/penilaian terhadap standar pekerjaan.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Kepada Bawahan Telah Ditentukan Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Direncanakan**

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	80%
2	Kadang-Kadang	7	20%
			<b>Sambungan</b>
3	Tidak	-	-
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pengawasan atasan kepada bawahan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (20%), sedangkan yang menjawab Tidak adalah tidak ada. tabel

di atas menjelaskan bahwa pengawasan atasan kepada bawahan sudah dilakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengawasi Pegawai Melalui Pemantauan Secara Langsung Apabila Terjadi Penyimpangan**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	21	60%
2	Kadang-Kadang	10	28,57%
3	Tidak	4	11,43%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pimpinan mengawasi pegawai melalui pemantauan secara langsung apabila terjadi penyimpangan cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (28,57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (11,43%). Tabel di atas menjelaskan bahwa pimpinan mengawasi pegawai melalui pemantauan secara langsung apabila terjadi penyimpangan pada Kantor Dinas Lingkungan HIDUP Kota Binjai.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan Pada Pegawai**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	8	22,86%
3	Tidak	1	2,85%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pimpinan memberikan solusi

ketika terjadi penyimpangan pada pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (22,86%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,85%). Tabel di atas menjelaskan bahwa pimpinan memberikan solusi ketika terjadi penyimpangan pada pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Dapat Melihat Segala**  
**Macam Penyimpangan Yang Terjadi**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	16	45,71%
2	Kadang-Kadang	15	42,86%
			<b>Bersambung</b>
			<b>Sambungan</b>
3	Tidak	4	11,43%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pimpinan dapat melihat segala macam penyimpangan yang terjadi cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (45,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (42,86%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (11,43%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan dapat melihat segala macam penyimpangan yang terjadi pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung**  
**Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	29	82,86%
2	Kadang-Kadang	4	11,43%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, bahwa pengawasan atasan langsung memperbaiki kesalahan dalam bekerja frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (82,86%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11,43%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan atasan langsung memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Ikut Berorientasi Dalam Perbaikan Kesalahan Pegawai**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	25	71,43%
2	Kadang-Kadang	6	17,14%
3	Tidak	4	11,43%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, bahwa pimpinan ikut berorientasi langsung dalam perbaikan kesalahan pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (71,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17,14%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (11,43%). Dari tabel di atas

terlihat bahwa Pimpinan ikut berorientasi langsung dalam perbaikan kesalahan pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Langsung Ikut Serta Menyelenggarakan Pembinaan Secara Rutin Kepada Bawahannya**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	23	65,71%
2	Kadang-Kadang	6	17,14%
3	Tidak	6	17,14%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Pimpinan langsung ikut serta menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban reponden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (65,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17,14%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 6 orang (17,14%). Dari tabel di atas terlihat bahwa Pimpinan langsung ikut serta menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya.

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Pengawasan Atasan Langsung Secara Rutin**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
1	Ya	28	80%
2	Kadang-Kadang	5	14,29%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pimpinan melakukan pengawasan langsung secara rutin frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (14,29%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan melakukan pengawasan langsung secara rutin pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Tindak Lanjut Dari Hasil Kerja Pegawai Yang Tidak Maksimal**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
1	Ya	24	68,57%
2	Kadang-Kadang	9	25,71%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, bahwa pimpinan melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (68,57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (25,71%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%). Hal ini membuktikan bahwa Pimpinan melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal.

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung**  
**Akan Membuat Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Rencana**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	9	25,71%
3	Tidak	-	-
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (25,71%), dan yang menjawab Tidak adalah tidak ada. jadi dapat dilihat bahwa pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

#### 4.2.2 Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**Tabel 4.17**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelaksanaan Hasil Kerja Yang**  
**Sudah Sesuai Dengan Harapan Instansi Tanpa Perintah Dan Pengawasan**  
**Dari Atasan**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	21	60%
2	Kadang-Kadang	13	37,14%
3	Tidak	1	2,86%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, dalam hal pelaksanaan hasil kerja yang sudah sesuai dengan harapan instansi tanpa perintah dan pengawasan dari atasan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang 13 orang (37,14%), sedangkan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,86%). Jadi dapat dilihat dalam melaksanakan hasil kerja sudah sesuai dengan harapan tanpa perintah dan pengawasan dari atasan.

**Tabel 4.18**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Diperoleh**  
**Memberikan Pengaruh Pada Kemajuan Instansi**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	24	68,57%
2	Kadang-Kadang	11	31,43%
3	Tidak	-	-
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, hasil kerja yang diperoleh pegawai memberikan pengaruh pada kemajuan instansi frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (68,57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (31,43%), sedangkan yang menjawab Tidak adalah tidak ada. dari tabel di atas terlihat bahwa hasil kerja yang diperoleh pegawai memberikan pengaruh yang besar pada kemajuan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.



**Tabel 4.19**  
**Distribusi Jawaban Responden Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Kerja Yang Diperoleh**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	10	28,57%
3	Tidak	7	20%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pegawai melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diperoleh frekuensinya paling besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (28,57%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 7 orang (20%). Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diperoleh.

**Tabel 4.20**  
**Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan Sesuai Dengan Ketetapan Instansi**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	13	37,14%
3	Tidak	4	11,43%
			<b>Bersambung</b>
			<b>Sambungan</b>
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pegawai sudah produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketetapan instansi frekuensinya paling

besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37,14%%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (11,43%%). Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pegawai sudah produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketetapan instansi.

**Tabel 4.21**  
**Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Menganalisa Masalah Yang Terjadi Didalam Kantor Atau Lingkungan Kerja**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	16	45,71%
2	Kadang-Kadang	16	45,71%
3	Tidak	3	8,57%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pegawai sudah produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi di dalam kantor atau lingkungan kerja frekuensinya lebih sedikit, terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (45,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (45,71%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (8,57%). Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai belum produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi di dalam kantor ataupun lingkungan kerja.

**Tabel 4.22**  
**Distribusi Jawaban Responden Kerja Pegawai Sudah Produktif Dan Efisien**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	16	45,71%
2	Kadang-Kadang	17	48,57%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, kerja pegawai belum produktif dan efisien, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (45,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang (48,57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%).

**Tabel 4.23**  
**Distribusi Jawaban Responden Kualitas Atau Mutu Kerja Menghasilkan Standar Kerja Yang Ditetapkan**

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	21	60%
2	Kadang-Kadang	12	34,29%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, pegawai mempunyai kualitas atau mutu kerja sehingga menghasilkan standar kerja yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (34,29%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%).

**Tabel 4.24**  
**Distribusi Jawaban Responden Tentang Jenjang Karir Yang Jelas Pada Kantor**

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	80%
2	Kadang-Kadang	6	17,14%
3	Tidak	1	2,86%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, bahwa terdapat jenjang karir yang jelas, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17,14%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%).

**Tabel 4.25**  
**Distribusi Jawaban Responden Pegawai Melakukan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat Dan Teliti**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	25	71,43%
2	Kadang-Kadang	9	25,71%
3	Tidak	1	2,86%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Para pegawai sudah melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (71,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (25,71%), sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%).

**Tabel 4.26**  
**Distribusi Jawaban Responden Sudah Didklat Dalam Keterampilan Kerja Yang Baik Dengan Semua Pegawai**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	22	62,86%
2	Kadang-Kadang	9	25,71%
3	Tidak	4	11,43
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, bahwa pegawai sudah di diklat dalam keterampilan kerja yang baik dengan semua pegawai lainnya dan juga atasan, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (62,86%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (25,71%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (11,43%).

**Tabel 4.27**  
**Distribusi Jawaban Responden Sudah Mempunyai Cukup Keterampilan Dalam Mengerjakan Suatu Pekerjaan Kantor**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	23	65,71%
2	Kadang-Kadang	10	28,57%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Para pegawai sudah mempunyai cukup keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (65,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (28,57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%).

**Tabel 4.28**  
**Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai Dari Hari Ke Hari Semakin Meningkat**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1	Ya	27	77,14%
2	Kadang-Kadang	6	17,14%
3	Tidak	2	5,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, Kinerja pegawai dari hari ke hari semakin meningkat. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (77,14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17,14%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%).

#### 4.3 Tabel Frekuensi Variabel

Analisis Variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden berdasarkan distribusi sebagai berikut :

**Tabel 4.29**  
**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung**

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
4	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	26
<b>Bersambung</b>													
<b>Sambungan</b>													
5	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	23
6	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	24
7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
9	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
10	1	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	24
11	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	34
13	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	33
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34

16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
19	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	32
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	32
24	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	23
25	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	32
26	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	30
27	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	32
28	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	32
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	29
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
32	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	26
33	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>Total</b>												$\sum x=1114$	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 23. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 23$$

$$R = 13$$

Setelah jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$I = \frac{13}{3}$$

$I = 4,33$  (dibulatkan menjadi 4)

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori Tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.30**  
**Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)**  
**Pengawasan Atasan Langsung**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$\geq 33$	19	54,29%
2	Sedang	28-32	9	25,71%
3	Rendah	23-27	7	20%
<b>Total</b>			<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pengawasan atasan langsung sebanyak 19 orang (54,29%) , yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 9 orang (25,71%) , dan yang menyatakan rendah sebanyak 7 orang (20%) . dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan atasan langsung berada dalam **kategori Tinggi**. artinya 54,29% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan pengawasan atasan langsung.

**Tabel 4.31**  
**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	



1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	25
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28
6	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	30
7	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	33
8	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	21
9	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	27
10	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	23
11	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	26
12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	34
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
14	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	30
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	29
17	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	32
18	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	28
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
22	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	33
23	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	31
24	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	25
25	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33
<b>Bersambung</b>													
<b>Sambungan</b>													
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
27	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	30
28	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
32	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	25
33	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	29
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>Total</b>												<b><math>\Sigma y = 1070</math></b>	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 36 dan nilai jawab terendah adalah 21. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan pengukuran (**R**) terlebih dahulu.

Adapun formula untuk mencari jangkauan (**R**) adalah sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36-21$$

$$R = 15$$

Setelah jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{JarakInterval}}$$

$$I = \frac{15}{3}$$

$$I = 5$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori Tinggi, sedang , dan rendah.

**Tabel 4.32**  
**Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$\geq 33$	16	45,71%
2	Sedang	27-32	12	34,29%
3	Rendah	21-26	7	20%
<b>Jumlah</b>			<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebanyak 16 orang (45,71%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 12 orang (34,29%) , dan yang menyatakan rendah sebanyak 7 orang (20%) . dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berada dalam **Kategori Tinggi**. artinya 45,71% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai.

#### 4.4 Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment berguna untuk mengetahui korelasi antara Variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung dengan Variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

**Tabel 4.33**  
**Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara**  
**Pengawasan Atasan Langsung (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	26	25	676	625	650
2	35	34	1225	1156	1190
3	34	30	1156	900	1020
4	26	36	676	1296	936
<b>Bersambung</b>					
<b>Sambungan</b>					
5	23	28	529	784	644
6	24	30	576	900	720
7	34	33	1156	1089	1122
8	34	21	1156	441	714
9	32	27	1024	729	864
10	24	23	576	529	552
11	34	26	1156	676	884
12	34	34	1156	1156	1156
13	33	35	1089	1225	1155
14	35	29	1225	841	1015
15	34	30	1156	900	1020
16	36	29	1296	841	1044

17	36	32	1296	1024	1152
18	35	28	1225	784	980
19	32	33	1024	1089	1056
20	34	35	1156	1225	1190
21	36	35	1296	1225	1260
22	34	33	1156	1089	1122
23	32	31	1024	961	992
24	23	25	529	625	575
25	32	33	1024	1089	1056
26	30	32	900	1024	960
27	32	30	1024	900	960
28	32	33	1024	1089	1056
29	36	36	1296	1296	1296
30	29	24	841	576	696
31	36	36	1296	1296	1296
32	26	25	676	625	650
33	30	29	900	841	870
34	35	34	1225	1156	1190
35	36	36	1296	1296	1296
$\Sigma x = 1114$ $\Sigma y = 1070$ $\Sigma x^2 = 36036$ $\Sigma y^2 = 33298$ $\Sigma xy = 34339$					

Sumber : Hasil Angket Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$N = 35$$

$$\Sigma x = 1114$$

$$\Sigma y = 1070$$

$$\Sigma x^2 = 36036$$

$$\Sigma y^2 = 33298$$

$$\Sigma xy = 34339$$

Selanjutnya rumus-rumus tersebut dimasukan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{35(34339) - (1114)(1070)}{\sqrt{35(36036) - (1114)^2} \sqrt{35(33298) - (1070)^2}} \\
 &= \frac{1201865 - 1191980}{\sqrt{(1261260 - 1240996)(1165430 - 1144900)}} \\
 &= \frac{9885}{\sqrt{(20264)(20530)}} \\
 &= \frac{9885}{\sqrt{41601920}} \\
 &= \frac{9885}{20396,566} \\
 &= 0,485
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui  $r_{xy}$  (hitung) = 0,485 sedangkan  $r_{tabel}$  melihat patokan sampel  $N= 35$  dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,334. Maka  $r_{xy} = 0,485 > r_{tabel} = 0,334$  berarti ada pengaruh antar variabel X (pengawasan atasan langsung) terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai). Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan pengawasan atasan langsung (X) kinerja pegawai (Y) di atas maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 4.34**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2011

Berdasarkan nilai  $r$  yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai  $r$  yang diperoleh berarti atau tidak. Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas  $r$  yang signifikan, dan dalam hal ini signifikan 5%. Bila nilai  $r$  tersebut adalah signifikan, artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X ( pengawasan atasan langsung ) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Berdasarkan pedoman di atas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara Variabel X ( pengawasan atasan langsung) dengan variabel Y (kinerja pegawai) berada pada tingkat interpretasi sedang, yaitu antara 0,40 – 0,599. Dengan demikian **pengaruh pengawasan atasan langsung mempengaruhi Kinerja pegawai.**

#### 4.5 Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 35 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,485 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,485^2}} \\
 &= \frac{0,485 \sqrt{33}}{\sqrt{1-0,2352}} \\
 &= \frac{0,485(5,7446)}{\sqrt{0,7648}} \\
 &= \frac{2,8761}{0,8639} \\
 &= 3,33
 \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 3,33$$

$$t \text{ tabel} = 2,030$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel. 3,33 > 2,030 dari data di atas diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

#### 4.6 Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas X (pengawasan atasan langsung)

terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai), dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,485$  maka perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,485)^2 \times 100\% \\ &= 0,24 \times 100\% \\ &= 24\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 24% sehingga besarnya pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai adalah 24%, sedangkan sisanya 76% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

#### 4.7 Uji Regresi Linear

Adapun kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas X (pengawasan atasan langsung) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linear.

$$y = a + b(x)$$

berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1070)(36036) - (1114)(34339)}{35(36036) - (1114)^2} \\ &= \frac{38558520 - 38253646}{1261260 - 1240996} \end{aligned}$$



$$= \frac{304874}{20264}$$

$$= \mathbf{15,05}$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus :

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

$$= \frac{35(34339) - (1114)(1070)}{35(36036) - (1114)^2}$$

$$= \frac{1201865 - 1191980}{1261260 - 1240996}$$

$$= \frac{9885}{20264}$$

$$= \mathbf{0,489}$$

Setelah a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linear variabel X ( pengawasan atasan langsung) terhadap variabel Y ( kinerja pegawai ) sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 15,05 + 0,489 (x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 36 dan nilai terendah adalah 21 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Nilai tertinggi variabel X :

$$y = 15,05 + 0,489 (36)$$

$$y = 15,05 + 17,604$$

$$y = 32,658 \text{ dibulatkan menjadi } 32,66$$

Nilai terendah variabel X :

$$y = 15,05 + 0,489 (23)$$

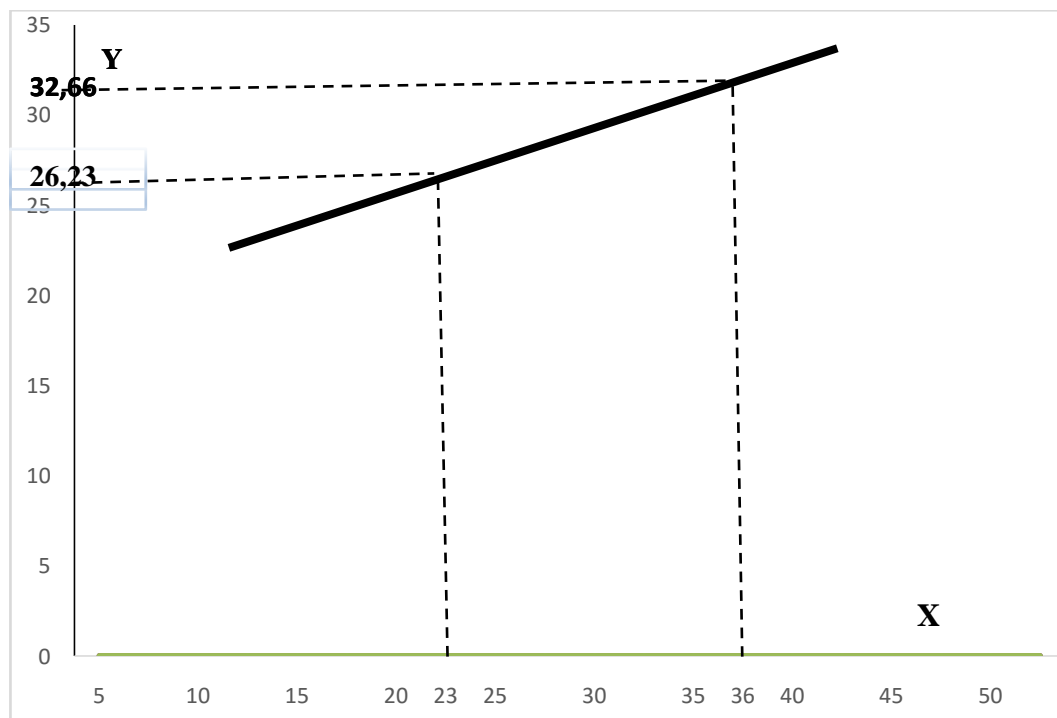
$$y = 15,05 + 11,489$$

$$y = 26,297 \text{ dibulatkan menjadi } 26,23$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung, tingkat maksimum (36) adalah 32,66. tingkat minimum (23) adalah 26,23. Hal ini berarti mengalami kenaikan 6,43.

**Gambar 4.1**

**GRAFIK GARIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**



Setelah harga diketahui yaitu  $a = 15,05$  dan  $b = 0,489$ . Dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah  $y = 15,05 + 0,489 (X)$ . Dari grafik regresi linear di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 23 ke 36 akan memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan peningkatan dari 26,23 ke 32,66.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan , maka penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan pengaruh pengawasan atasan langsung pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai tergolong kategori tinggi, yaitu sebesar 54,29%.
- b. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai tergolong dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 45,71%.
- c. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,485 >$  dengan melihat tabel r patokan yakni sampel 35 orang dengan taraf signifikan 5% maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,334. Maka dari itu hipotesis alternative diterima. Ada pengaruh variabel X (pengawasan atasan langsung) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

#### **5.2 Saran**

- a. Dari penelitian yang telah dilakukan pengaruh pengawasan tergolong tinggi, agar dapat dipertahankan lagi pelaksanaannya dengan sebaik-baiknya untuk mempengaruhi kinerja pegawai agar meningkat.

- b. Kinerja pegawai yang tergolong tinggi agar dapat terus dipertahankan dan di bina serta tetap berusaha untuk lebih baik lagi sehingga visi, misi dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- c. Bagi Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai selaku atasan hendaknya melakukan pengawasan langsung secara rutin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai lebih efektif dan efisien.

## Daftar Pustaka

Buku :

Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.

Made, Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, edisi revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nawawi, Ismaili. 2013. *Budaya Organisasi & Kinerja*. Jakarta : Kencana.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Djambatan.

Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

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

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Terry, George R, 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.

Veithizal Rivai dan Dedfy Mulyadi , 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Victor dan Jusuf, 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sumber lain :

<http://tugaskuliah0601.blogspot.com/2016/10/pengertian-pengawasan-fungsi-pengawasan.html>. diakses pada 16 Desember 2018 jam 20.00 WIB

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> . diakses pada 05 Desember jam 14.20 WIB.

<http://digilib.unila.ac.id/317/11/BAB%20II.pdf> . diakses pada 26 Desember 2018 jam 24.00 WIB.

pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

<https://bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/21143-sistem-pengawasan-melekat,-pengawasan-fungsional->.  
diakses pada tanggal 26 desember 2018 jam 20.18 wib.

LAMPIRAN

TABEL HARGA HASIL DARI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	<b>0,355</b>	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



LAMPIRAN

Tabel t

Level of signifikan for two-tailed test							
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Level of signifikan for one-tailed test							
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## **KUESIONER (ANGKET)**

### **1. PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

#### **2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

- a. Bagian A, berisi identitas responden. Untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban, sehingga Bapak/ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (A)
- b. Bagian B, berisi daftar pertanyaan untuk Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X) yang sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

#### **3. Angket Penelitian**

##### **a. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :  
A. Laki-laki B. Wanita
4. Agama :
5. Pendidikan :
6. Masa Kerja : Tahun .
7. Golongan : I.  
II.  
III.  
IV.

**b. Daftar Pertanyaan**

**I. VARIABEL BEBAS (X)**

**A. PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG**

**A. AKURAT**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur ?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengawasan sudah sesuai pengukuran/penilaian terhadap standar pekerjaan?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pengawasan atasan kepada bawahan telah ditentukan sesuai dengan tugas yang telah direncanakan?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak

**B. PENYIMPANGAN**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan mengawasi pegawai melalui pemantauan secara langsung apabila terjadi penyimpangan?
  - a. Ya

- b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan memberikan solusi ketika terjadi penyimpangan pada pegawai?
- a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan dapat melihat segala macam penyimpangan yang terjadi?
- a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak

### **C. PERBAIKAN KESALAHAN**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah Pengawasan atasan langsung memperbaiki kesalahan dalam bekerja ?
- a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah pengawasan atasan langsung ikut berorientasi dalam perbaikan kesalahan pegawai?
- a. Ya
  - b. kadang – Kadang

c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan langsung ikut serta menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya?

a. Ya

b. kadang – Kadang

c. Tidak

#### **D. TEPAT WAKTU**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan melakukan pengawasan atasan langsung secara disiplin?

a. Ya

b. kadang – Kadang

c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal ?

a. Ya

b. kadang – Kadang

c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana?

a. Ya

b. kadang – Kadang

c. Tidak

## **II. VARIABEL TERIKAT (Y)**

### **B. KINERJA PEGAWAI**

#### **A. HASIL KERJA YANG DIPEROLEH**

1. Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan hasil kerja sudah sesuai dengan harapan instansi/kantor tanpa perintah dan pengawasan dari atasan?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah hasil kerja yang diperoleh memberikan pengaruh pada kemajuan instansi/kantor ?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah apakah pegawai melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diperoleh?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak

#### **B. PRODUKTIVITAS**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah Pegawai sudah Produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan kantor/instansi?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang

- c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu selaku pegawai sudah produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi didalam kantor ataupun lingkungan kerja?
    - a. Ya
    - b. kadang – Kadang
    - c. Tidak
  3. Menurut Bapak/Ibu apakah kerja Pegawai sudah produktif dan efisien?
    - a. Ya
    - b. kadang – Kadang
    - c. Tidak

### **C. KUALITAS ATAU MUTU KERJA**

1. Apakah Bapak/Ibu mempunyai Kualitas atau Mutu kerja sehingga menghasilkan standar kerja yang ditetapkan?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah terdapat jenjang karir yang jelas pada kantor ini?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti?

- a. Ya
- b. kadang – Kadang
- c. Tidak

#### **D. KETERAMPILAN KERJA**

1. Apakah Bapak/Ibu selaku pegawai sudah di diklat dalam keterampilan kerja yang baik dengan semua pegawai lainnya dan juga atasan?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Apakah keterampilan Bapak/Ibu sudah cukup dalam mengerjakan suatu pekerjaan Kantor?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah menurut Bapak/Ibu dalam kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup kota Binjai dari hari ke hari semakin meningkat?
  - a. Ya
  - b. kadang – Kadang
  - c. Tidak



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MHD YOPI ILLAHI**  
Tempat/Tgl. Lahir : Suayan/ 23 Februari 1997  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln. Pelita IV, Medan Perjuangan, Kota Medan  
No. Telp : 0852 6242 3562  
Anak Ke : 4 Dari 5 Bersaudara

### **DATA ORANG TUA :**

Nama Ayah : MUKHTAR  
Nama Ibu : NURYANIS  
Alamat : Kenagarian Suayan Kecamatan Akabiluru Kabupaten  
Lima Puluh Kota ,Provinsi Sumatera Barat

### **PENDIDIKAN :**

2003 – 2009 : SDN 03 SUAYAN  
2009 – 2012 : SMP N 2 KECAMATAN AKABILURU  
2012 – 2015 : SMK WIRA BHAKTI PAYAKUMBUH  
2015 – 2019 : Terdaftar Sebagai Mahasiswa Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019  
Hormat Saya,

**MHD YOPI ILLAHI**



*Unggul, Cerdas & Terpercaya*  
menjawab surat ini agar disebabkan  
tor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Ketua Jurusan ILMU ADMINISTRASI NEGARA Medan, 01 Desember 2018  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : MHD. YOPI ILLAHI  
N P M : 1503100081  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3,66

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

1	<u>PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI</u>	<u>OK</u>
2	<u>EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM ADIWiyATA DI DINAS LINGKUNGAN hidup kota BINJAI</u>	
3	<u>PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERDAYAAN PEGAWAI (STUDI KASUS DI DINAS LINGKUNGAN hidup kota BINJAI)</u>	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;\*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Jurusan :  
Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

09.003

Pemohon,

Yopi Illahi

Medan, tel

**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor: 01/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Hari, Tanggal : Kamis, 03 Januari 2019  
 Waktu : 08.00 WIB s/d. Selesai  
 Tempat : LAB. FISIP UMSU  
 Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa/ Penyalji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	NONA SINTIA	1503100075	Drs. AHMAD Hidayah DALIMUNTHE, M.Si.	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGAWASAN FUNGSIONAL PROGRAM KOTA TANPA KUMUH (KOTAKU) DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH TAMIANG
2	ARI ELPIKA	1403100018	MUJAHIDDIN, S.Sos., N.SP.H.	Dis. BANGUN NAPITUPULLU, M.Si	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2018 TENTANG PROGRAM KELUARGA HARAPAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN PENGAWASAN DI KECAMATAN MEDAN DELI
3	DWI RIZKY INDIRIANI	1503100040	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	NAILI KHAIIRIAH, S.IP., M.Pd.	PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA (ADD) DI DESA BAH JOGA UTARA SIMALUNGUN
4	MONICA ZEIN	1503100013	Drs. AHMAD Hidayah DALIMUNTHE, M.Si.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM STABILISASI HARGA DI DINAS PENANAMAN MODAL, PERDAGANGAN, KOPERASI, DAN UKM, KABUPATEN BIREUEN
5	MHD. YOPI ILLAHI	1503100091	Dis. BANGUN NAPITUPULLU, M.Si	Drs. AHMAD Hidayah DALIMUNTHE, M.Si.	PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADU KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOYA BINJAI

Medan, 25 Rabiul Akhir 1440 H  
 02 Januari 2019 M

  
 Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.





*Unggul, Cerdas & Terpercaya*

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-3

PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 28 Desember 2016

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : MHD. Yopi ILLAHI  
NPM : 1503100081  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 375/SK/II.3/UMSU-03/F/2016... tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/27 Nov 2016 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN  
HIDUP KOTA BINJAI

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Mengetahui :

Pembimbing

( Drs. Ahmad Hidayat Dalimunthe, M.si )

Permohon,

( MHD. Yopi ILLAHI )



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.003/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal : **01 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **MHD. YOPI ILLAHI**  
N P M : 1503100081  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2018/2019  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

Pembimbing : Drs. AHMAD HIDAYAH DALIMUNTHE, M.Si.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal : 01 Desember 2019.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 26 Rabiul Akhir 1440 H  
03 Januari 2019 M



Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





*Zhiggit, Cerdas & Terpercaya*  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 > (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MHD. YOPI ILLAHI  
N P M : 1503100081  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
	17/1/19	- Perbaiki penomoran dan - tentukan tujuan / batasan teratas	
	24/1/19	- perbaiki tabel - perbaiki Analisa Data	
	1/2/19	- Selesaikan Tujuan dan Maksud - Perbaiki Definisi, operasional - Hi pabri dan buku UK&UT	
	26/2/19	- Selesaikan tabel, data dan jenis - Perbaiki definisi, data dan jenis - Perbaiki definisi, data dan jenis UK&UT	
	1/3/19	- Perbaiki Analisa korelasi product - Maksud dan Uji t	
	5/3/19	- Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini - Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini - Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini	
	8/3	- Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini - Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini - Perbaiki dan Selesaikan Skripsi ini	

Utu di Uji  
Medan, 08 Maret 2019

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : ..

(Dr. Affin Saleh S.Sos, M.Si)

(Naili Khairiah S.Pd, M.Pd)

(Drs. Ahmad Hidayat Dalimunthe H. M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 099/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019  
Lampiran : --  
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 22 Jumadil Awal 1440 H  
28 Januari 2019 M

Kepada Yth : **Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**  
di-  
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan: **memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :**

Nama Mahasiswa : **MHD. YOPI ILLAHI**  
N P M : 1503100081  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : VII (Tujuh) / Tahun Akademik 2018/2019  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.  
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan  
  
  
**Dr. Atina Saleh, S.Sos., MSP.**





PEMERINTAH KOTA BINJAI  
**DINAS LINGKUNGAN HIDUP**

JALAN SIBOLGA NO. 5 BINJAI TELP. (061) 8004462  
FAX. 8004462 BINJAI - 20723

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor: 070 - 0846

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hj.Suriani,S.Sos  
Jabatan : Sekretaris  
Instansi : Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi yang beridentitas:

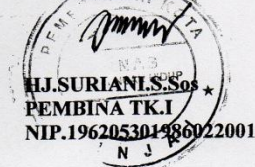
Nama : Mhd.Yopi Illahi  
NPM : 1503100081  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Universitas : UMSU

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai Jl.Sibolga No.5 Binjai Selama 1 (Satu) bulan, terhitung mulai tanggal 13 Januari 2019 s/d 13 Pebruari 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai”**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan.

Binjai, 10-02-2019

an.KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KOTA BINJAI  
SEKRETARIS







UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SH

**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**

Nomor : 384/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019  
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesai  
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
16	WIJI RAHAYU NINGSIH	1503100071	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEKERAJAAN (K3) KARYAWAN PTP. NUSANTARA IV ADOLINA DI KOTA PERBAUNGAN
17	DESSY SUHARTI MALA	1503100087	SYAFRIZAL, M.Si, Ph.D.	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (I) DALAM MENINGKATKAN STANDART MUTU SEKOLAH DI SMAN 1 KEJ MUDA ACEH TAMANG
18	CLAUDYA PATRICIA	1503100133	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA BINJAI NOMOR 39 TAHUN 2018 DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BINJAI
19	SRY PARASISKA SITOMPUL	1503100164	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	RAFDINAL, S.Sos, M.AP	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si	PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI
20	MHD. YOPILLAH	1503100081	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

Notulis Sidang :

1.



Ditandatangani oleh :  
Wakil Rektor  
Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Medan, 04 Rajab 1440 H  
11 Maret 2019 M

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Panitia Ujian



Sekretaris

Dr. ZULFAHM, M.I.Kom